



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 상시 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용 등 >
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2205824호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 상시 5인 미만 근로자 사용 사업(장) 적용 확대 등	2
2. 동거친족 및 가사사용인에 대한 적용 확대	10

I. 제안경위

2024년 11월 22일 박해철의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 25일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」의 적용범위는 상시 5명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 전면 적용, 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업장은 대통령령이 정하는 바에 따라 예외적으로 적용되는 방식을 취하고 있음.

이와 같은 적용방식 때문에 고용인을 둔 사업체 중 60%를 차지하는 4명 이하 사업장은 「근로기준법」의 사각지대로 남게되어, 근로자의 최저기준을 정하는 기본법으로서의 취지에 부합하지 못하고 있음.

이에 「근로기준법」의 적용범위를 모든 사업 또는 사업장으로 하면서도, 「근로기준법」에서 요구하는 모든 사항을 준수할 만한 여건과 능력을 갖추지 못한 영세사업장의 현실과 근로자 보호의 필요성을 고려하여, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 예외적으로 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있도록 함으로써 근로자 보호를 좀 더 두텁게 하고자 함(안 제11조제2항).

Ⅲ. 검토의견

1. 상시 5인 미만 근로자 사용 사업(장) 적용 확대 등(안 제11조 제1항 및 안 제11조제2항·제11조제3항 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 상시 5명 이상 근로자 사용 사업(장)에 한정하여 「근로기준법」을 적용하는 현행법의 적용범위를 근로자 수(규모)에 관계없이 모든 사업(장)으로 확대하고(안 제11조제1항),

이에 따라 현행법에서 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대하여 일부 「근로기준법」을 적용하던 규정을 삭제하며(안 제11조제2항 삭제), 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법을 위임한 규정을 삭제하는 내용임(안 제11조제3항 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 <u>상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에</u> 적용한다. <u>다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</u>	제11조(적용 범위) ① ----- <u>모든</u> ----- --. <u><단서 삭제></u>

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.	<삭 제>
③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.	<삭 제>

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 원칙적으로 상시 근로자가 5명 이상인 사업(장)에 적용되고, 4명 이하 근로자를 사용하는 사업(장)에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 「근로기준법」의 일부 규정이 적용되고 있음.¹⁾

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)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	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 벌 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

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

상시 근로자 수에 따른 「근로기준법」의 적용 범위 확대 연혁을 살펴보면, 1953년 제정 당시부터 시행령에 적용 범위가 위임됨에 따라³⁾ 적용 범위의 확대는 주로 시행령 개정을 통해 이루어져 왔고, 현행법에 따른 적용 범위는 1997년 3월 13일 기존 「근로기준법」이 폐지되고 새로운 「근로기준법」이 제정된 이래 지금까지 유지되고 있음.⁴⁾

<상시 근로자 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 【참고1】 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.

그러나 사업장의 규모에 따라 법률의 적용 여부가 달라짐에 따라 소규모 사업장의 근로자에 대한 보호가 열악할 수 있다는 문제점이 제기되어 왔음.⁵⁾

이에 개정안은 상시 근로자 수와 관계없이 모든 사업(장)에 「근로기준법」을 적용함으로써 동일한 업종에서 동일한 근로를 하더라도 사업장의 규모에 따라 법률의 적용 여부가 달라지는 문제를 해결하여 근로자의 보호를 강화한다는 점에서 의의가 있음.

특히 2023년 기준 상시 근로자 수 4인 이하 사업체 수는 1,314,925개소(전체의 61.9%), 종사자 수는 3,225,477명(전체의 16.8%)⁶⁾에 이르고 있는데, 사업장 규모에 따른 규제 차등이 법률 보호에 있어서 근로자 사이의 형평성 문제를 야기한다는 점,⁷⁾ 「최저임금법」, 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」 등 타 근로관계법률의 경우 사업장 규모와 관계없이 적용되고 있다는 점 등을 고려할 때 모든 사업장에 「근로기준법」을 전면 적용하려는 개정안의 취지는 긍정적인 측면이 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 상시 근로자 5인 미만 사업(장)에 대한 「근로기준법」 적용

5) “‘위장’ 5인 미만 사업장만 14만개…근기법 확대 적용해야”, 박정현기자, 노동법률, 2025.3.13., https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37722

김기선. (2022). 상시 5인 미만 사업에 대한 근로기준법 적용. 법학논총, 39(2), 167-193.,

이준희. (2023). 4명 이하 사업장에 대한 근로기준법 적용 확대 관련 쟁점과 대안. 법학연구, 34(4), 449-488. 등

6) 고용노동부(2025), 「2023년 사업체노동실태현황 보고서」

7) 현행법상 상시 근로자 수 4인 이하 사업(장)의 경우 「근로기준법」 중 통상해고·경영상 해고의 제한(제23조제1항, 제24조), 근로시간 및 연장근로의 제한(제50조 및 제53조), 연차유급휴가(제60조), 연장·휴일·야간근로 가산수당(제56조) 등의 규정이 적용되지 않음.

확대와 관련하여 ①소규모 사업장의 근로자 보호 필요성에 대한 의견이 있는 반면, ②영세 사업주에게 과도한 부담이 될 수 있고, 사업주의 수용가능성이 낮을 것으로 우려된다는 의견이 각각 제시되고 있으므로, 8) 노·사, 전문가 등이 참여하여 적용 확대의 범위, 시기, 내용 등에 대한 논의를 진행할 필요가 있을 것으로 보임.

예컨대 5인 미만 사업장에 대하여 「근로기준법」의 적용을 확대할 경우, 휴업수당(제46조), 할증임금(제56조), 연차휴가(제60조) 및 근로시간(제50조) 등 규정의 적용으로 인하여 사업자의 직·간접적 비용이 증가할 수 있음. 또한 확대되는 규정을 모두 준수할 여력이 되지 않는 영세 자영업자의 경우 법률을 위반하게 되어 벌칙에 따른 부담이 가중될 우려가 있음. 9)

둘째, 개정안은 적용 범위를 모든 근로자로 확대하며 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법에 대한 위임을 규정한 현행법 제11조제3항을 삭제하는 내용이나(안 제11조제3항 삭제), 「근로기준법」 적용

8) 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 경제적·행정적 부담을 가중시킬 우려가 있다는 점을 고려하여 원칙적으로 근로기준법 제11조에서 사업장 규모를 전제한 근로기준법 적용제외를 삭제하는 한편, 정책적 고려에 따라 구체적인 개별 조문에 대한 예외조문을 두는 것이 정당함.

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

9) 근로기준법 적용범위 확대에 따라 상시 근로자 수 5인 미만 사업(장) 사용자에게 추가로 적용되는 벌칙규정 및 제재내용은 【참고2】 근로기준법 적용범위 확대에 따른 추가 적용 벌칙 규정 참조

범위가 확대된다고 하여도 상시 근로자의 기준 및 산정 방법에 대한 위임규정의 필요성이 있음을 고려할 필요가 있음.

「근로기준법 시행령」 제7조의2는 법 제11조제3항의 위임을 받아 상시 근로자 수 산정에 관하여 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정하는 등 산정 방법을 규정하고 있음.¹⁰⁾

이러한 산정 방법에 기초하여 현행 근로기준법 및 동법 시행령 일부 조항¹¹⁾은 상시 근로자 수에 따라 법령 적용 여부를 달리하고 있어,

10) 「근로기준법 시행령」 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법) ① 법 제11조제3항에 따른 “상시 사용하는 근로자 수”는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 “산정기간”이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따라 그 사업 또는 사업장에 대하여 5명(법 제93조의 적용 여부를 판단하는 경우에는 10명을 말한다. 이하 이 조에서 “법 적용 기준”이라 한다) 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 이 조에서 “법 적용 사업 또는 사업장”이라 한다)으로 보거나 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는다.

1. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정기간에 속하는 일(日) 별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우

2. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하는 경우에도 산정기간에 속하는 일 별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우

③ 법 제60조부터 제62조까지의 규정(제60조제2항에 따른 연차유급휴가에 관한 부분은 제외한다)의 적용 여부를 판단하는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여 제1항 및 제2항에 따라 월 단위로 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 법 적용 사업 또는 사업장으로 본다.

④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자

2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

11) 「근로기준법」 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항

산정기준을 위임 규정하고 있는 제11조제3항을 삭제할 경우 법 적용 여부에 대한 판단기준이 불명확해질 우려가 있음.

고용노동부는 5인 미만 사업장 근로자의 근로조건을 개선하기 위하여 근로기준법 적용을 확대하고자 하는 입법취지에 공감하면서 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용 확대는 근로자의 근로조건 개선을 위해 필요한 측면과 영세사업주의 사회·경제적 부담이 가중될 우려를 같이 살필 필요가 있는바 상대적으로 부담이 적은 규정들은 시행령 개정을 통해 우선 적용을 추진하고, 나머지 규정들은 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용 실태, 적용 확대 시 영세사업주 부담 정도 및 수용가능성 등을 고려하여, 적용 확대의 시기나 방법 등에 대해 법 개

-
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
 3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
 4. 퇴직에 관한 사항
 5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
 6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
 8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
 9. 안전과 보건에 관한 사항
 - 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
 10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
 12. 표창과 제재에 관한 사항
 13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

「근로기준법 시행령」 제10조(경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고) ①법 제24조제4항에 따라 사용자는 1개월 동안에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장 : 10명 이상
2. 상시 근로자수가 100명 이상 999명 이하인 사업 또는 사업장 : 상시 근로자수의 10퍼센트 이상
3. 상시 근로자수가 1,000명 이상 사업 또는 사업장 : 100명 이상

②제1항에 따른 신고를 할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 해고 사유
2. 해고 예정 인원
3. 근로자대표와 협의한 내용
4. 해고 일정

정안을 마련하는 등 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

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

참고로, 2022년 국가인권위원회는 4인 이하 사업장에 종사하는 근로자의 근로조건 개선 등을 위하여 「근로기준법」의 적용 범위를 근로자를 사용하는 모든 사업(장)으로 확대하는 것이 바람직하고,¹²⁾ 사용자의 부담을 경감할 수 있도록 정부 재정지원 방안 등이 병행하여 마련될 필요가 있다는 의견을 국회의장에게 제시한 바 있음.¹³⁾

12) 다만 일시에 모든 조항을 확대 적용할 경우 특히 부담이 큰일부 조항에 한하여 경과 규정으로 단계적 적용 시기를 정할 수 있다고 보았음.

13) 국가인권위원회 결정문(2022. 9. 15.), “「근로기준법 일부개정법률안」에 대한 의견표명”

2. 동거친족 및 가사사용인에 대한 적용 확대(안 제11조제1항 단서 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법의 동거친족만을 사용하는 사업(장), 가사사용인에 대하여 「근로기준법」의 적용을 제한하는 규정을 삭제하여 이들에 대하여 「근로기준법」을 적용함(안 제11조제1항 단서 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 <u>상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에</u> 적용한다. <u>다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</u>	제11조(적용 범위) ① ----- <u>모든</u> ----- ----- ----- ----- <u>. <단서 삭제></u>

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 동거친족만을 사용하는 사업(장)이나 가사사용인에 대하여 적용되지 않음.

1953년 제정된 근로기준법에서 적용범위에 동거친족만을 사용하는 사업(장)과 가사사용인을 배제¹⁴⁾한 이래 동거친족만을 사용하는 사업(장)과 가사사용인에 대하여는 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 근로관계법령이 적용되지 않고 있음.

가사사용인의 경우, 이러한 법령 미적용에 따라 보호가 이루어지기 어렵다는 지적이 있어,¹⁵⁾ 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고 이용자에게 가사서비스를 제공하는 가사사용인을 근로관계법령이 적용될 수 있는 ‘가사근로자’로 보호하는 내용의 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 ‘가사근로자법’)이 2022년 제정되었음.

이때 「가사근로자법」 제7조에 따라 인증을 받은 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하는 ‘가사근로자’에 대하여는 「근로기준법」에 따른 가사사용인과는 달리 원칙적으로 근로관계법령을 적용하되 연차유급휴가¹⁶⁾ 등 일부 규정은 적용하지 아니하고 있음.¹⁷⁾

14) 「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.

15) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(법률 제18285호, 2021. 6. 15., 제정) 제정이유
사적 영역으로 간주되었던 가사노동이 저출산·고령화 추세로 점차 시장화되고 있으며, 여성의 경제활동 참여가 늘면서 가사서비스 수요가 지속적으로 증가하고 있음. 그러나 현재 가사서비스 시장은 대부분 직업소개소나 사인을 매개로 한 비공식 영역에 머물러 있어 가사서비스의 품질 보증과 가사근로자의 보호에 미흡한 측면이 있음. 특히, 현행 노동관계 법령은 가사사용인, 가구 내 고용활동에 대해서는 적용을 배제하고 있어, 가사근로자의 열악한 근로조건을 개선할 필요성이 있음. 이에 가사서비스 제공기관의 인증 및 인증받은 기관과 근로계약을 체결한 가사근로자의 근로조건에 관한 사항을 규율함으로써 가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하려는 것임.

16) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

17) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “가사근로자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사

그러나 가사근로자법이 적용되지 않는 가사사용인 및 동거친족만을 사용하는 사업(장)에서 근무하는 자에 대한 법적 보호의 필요성이 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 근로자의 특성과 관계없이 모든 사업(장)에 「근로기준법」을 적용하며 동거친족만을 사용하는 사업(장)과 가사사용인에 대하여도 「근로기준법」이 적용될 수 있도록 하는 것에 의의가 있음.

특히, 임금을 받고 가사 관련 서비스에 종사하는 자가 10만명 이상¹⁸⁾으로 추산되고 있고 여성의 사회진출 확대와 고령 사회로의 진입에 따라 가사서비스 수요가 계속적으로 증가할 것으로 보이나, 이들의 근로조건을 보호할 수 있는 가사근로자법이 적용되는 ‘가사근로자’ 수는 1,500여명 내외에 그치고 있다는 점¹⁹⁾을 고려할 때, 개정안은 가사사용인에 대한 법적 보호를 강화한다는 측면에서 입법의 의의가 있다

용자를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법의 적용을 받는 가사근로자는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事) 사용인으로 보지 아니하고, 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 아니한다.

② 가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제17조, 제54조(입주가사근로자의 경우는 제외한다), 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항을 적용하지 아니하고, 입주가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조 및 제53조를 적용하지 아니한다.

18) 가사서비스 종사자 규모·현황

- 비공식적 거래가 많은 가사서비스 시장의 특성상 가사서비스 종사자 전체 규모를 정확하게 추산하기는 어려우나 다양하게 추정됨
 - (통계청) 단순노무 직종에 종사하는 가사 및 육아 도우미는 11.5만명으로 나타남(2024년 상반기 지역별고용조사)
 - (한국고용노동연구원) 가사육아도우미, 재가 간병인 및 재가 산후도우미 등을 포함하여 가사관리사의 규모를 2023년 기준 30만 명으로 추정함(「2024년 정부인증 가사서비스 활성화를 위한 실태조사」, 한국노동연구원, 2024.12., 12쪽)

19) 고용노동부에 따르면, 「가사근로자법」에 따라 가사서비스 제공기관으로 인증된 기관의 수는 104개소이고, 가사근로자 수는 약 1,500여명임.

고 보임.

다만, 현행법이 동거친족과 가사사용인에 대한 근로관계법령의 적용을 배제하고 있는 취지를 고려할 필요가 있을 것으로 보임. 현재 동거친족에 대한 적용 배제는 동거친족 사이에 종속적 근로관계의 인정이 어렵고 사용자와 근로자의 구별이 곤란하며 친족간에는 법률의 적용이 부적절한 측면이 있다는 점을 고려한 것이고,²⁰⁾ 가사사용인에 대하여 「근로기준법」의 적용이 배제되는 것은 가사 자체가 주로 개인의 사생활과 관련되어 있어 근로시간이나 임금 등에 대한 감독행정이 개입하기 어렵고 가사를 ‘사업’으로 보기 어렵다는 점 등을 고려한 것임.²¹⁾

개정안에 대하여 고용노동부는 동거친족의 경우, 근로자의 개념 정표인 사용종속관계를 쉽게 판단하기 어렵고 이로 인해 근로자·사용자의 구별이 곤란하며, 친족 등의 가족관계에 법을 적용하는 것이 부적절한 점을 고려하여 근로기준법 적용을 배제하였다는 점, 동거친족 외의 근로자가 1인이더라도 있는 경우에는 전원에게 법 적용을 함으로써 법 적용 공백을 최소화하고 있다는 점²²⁾ 등을 고려할 때, 동거친

20) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해」, p. 887.

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

22) 「근로기준법 시행령」 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법) ④ 제1항의 연인원에는 「과건근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 과건근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이더라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

죽만을 사용하는 사업(장)에 대해 근로기준법을 적용하는 것은 바람직하지 않아 재검토가 필요하다는 의견이고,

가사사용인에 대한 「근로기준법」 적용에 대하여는 일반 가정의 생활에 대한 국가의 지나친 개입이 될 우려가 있고, 실질적인 국가의 감독권 행사에 한계가 있으며, 일반 가정의 법률의 부지로 인한 법 위반 사례가 다수 발생할 수 있는 점 등을 고려할 때, 재검토가 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

참고2

근로기준법 적용범위 확대에 따른 추가 적용 벌칙규정

벌칙규정	추가 적용되는 규정	제재조치
제109조	§46조(휴업수당), §51의3(단위기간 임금정산), §52(선택근로), §56(할증임금), §65②(18세 이상 여성 유해위험 직종 금지), §76의3(직장내 괴롭힘 발생시 조치)	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
제110조	§50(근로시간), §51의2(탄력근로), §53(연장근로 제한), §55②(공휴일), §59(근로·휴게시간 특례), §60(연차휴가), §70①(18세 이상 여성 야간 휴일근로 제한), §75(육아시간)	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
제114조	§53④단서(연장근로 사후승인), §73(생리휴가), §94(규칙의 작성, 변경 절차), §95(제재 규정의 제한), §100(부속 기숙사의 설치·운영 기준)	500만원 이하의 벌금
제116조제1항	§76의2(직장 내 괴롭힘 금지)	1천만원 이하의 과태료
제116조제2항	§76의3②④⑤⑦(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치), §93(취업규칙의 작성·신고), §98②(기숙사임원선거 간섭금지), §99(기숙사 규칙의 작성과 변경)	500만원 이하의 과태료