



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 4명 이하 사업장에 대한 차별적 처우 금지 규정 적용 〉
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2205770호)

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. 4명 이하 사업장에 대한 차별적 처우 금지 규정 적용	2

I. 제안경위

2024년 11월 21일 박해철의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 22일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 파견사업주와 사용사업주에게 파견근로자에 대하여 차별적 처우를 금지하고 있고, 차별적 처우를 받은 파견근로자는 노동위원회 시정을 신청할 수 있도록 하고 있음.

그러나 이러한 파견근로자에 대한 차별적 처우 금지 및 노동위원회에 시정을 신청할 권한을 4명 이하 사업장에서 근로하는 파견근로자에게는 허용하지 않고 있음.

이는 영세사업장에서 근로하는 파견근로자에 대한 과도한 차별이라는 지적이 있음.

이에 5인 미만 사업장에서 근로하는 파견근로자에게도 차별적 처우를 금지하고 노동위원회에 시정을 신청할 권한을 부여하여, 파견근로자의 처우개선을 재고하고자 함(안 제21조제4항 삭제).

Ⅲ. 검토의견

1. 4명 이하 사업장에 대한 차별적 처우 금지 규정 적용(안 제21조 제4항 삭제)

가. 개정안의 주요내용

현행 파견법은 파견근로자에 대한 차별적 처우 금지 조항을 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업장에 적용하지 않도록 하고 있는데, 개정안은 이를 삭제하여 파견근로자를 사용하는 모든 사용사업주에게 차별적 처우 금지 의무를 부과하려는 것임(안 제21조제4항 삭제).¹⁾

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① ~ ③ (생략) ④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는	제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① ~ ③ (현행과 같음) <u><삭제></u>

- 1) 「파견근로자의 보호 등에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.
③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 본다.
④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

적용하지 아니한다.	
------------	--

나. 검토의견

현행 파견법 제21조는 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자(‘비교대상 근로자’)에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하지 않도록 하면서, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 않도록 하고 있음.

이에 개정안은 상시 4명 이하 사업장에도 차별적 처우 금지 규정을 적용함으로써 영세사업장에서 근로하는 파견근로자에 대한 보호를 확대하고자 하는 취지로, 소규모 사업장에 근무하는 파견근로자에 대한 보호와 차별 시정에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 사용사업주가 직접 고용한 근로자가 4명 이하인 경우 비교대상 근로자가 없거나 비교대상 근로자 선정이 현실적으로 어려워 기간제법²⁾과 파견법 모두 4인 이하 사업장에 대해서는 차별적 처우 금지

2) 기간제법

제3조(적용범위) ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

조항을 적용하지 않고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한 상시 4인 이하의 사업장의 사용자와 근로자 모두 차별적 처우의 금지 및 시정에 대한 인식이 상대적으로 취약하고, 인사노무관리역시 미비할 가능성이 높기 때문에 법 개정시 상당 기간의 사전 홍보와 계도 기간이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 파견근로자의 처우 개선을 위해 4인 이하 사업장에도 차별시정제도를 적용하고자 하는 입법 취지에는 공감하나, 4인 이하 사업장은 비교대상 근로자를 찾기 어려울 가능성이 높아 차별시정제도 확대 적용의 실익이 크지 않을 것으로 보이고, 영세사업자에 대한 법 적용 확대로 발생할 수 있는 사회·경제적 부담과 법 준수 가능성을 균형있게 고려해야 하므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540