

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안

(이수진의원 대표발의)

의안 번호	3852
----------	------

발의연월일 : 2020. 9. 14.

발 의 자 : 이수진(비)·송옥주·안호영
김영호·이규민·양기대
최종윤·민형배·이해식
권인숙 의원(10인)

제안이유

현행 「근로기준법」에 따르면 가사사용인 적용배제 조항으로 인하여 가사근로자는 노동관계법 및 사회보장법 등의 적용을 받지 못하고 있음. 또한 현재 가사근로자의 상당수는 소개 또는 중개업체 등을 통해 가사서비스를 제공하고 있기에 근로 중에 발생하는 사용자 책임 문제가 불분명하다는 문제가 있음. 이에 가사서비스 공급체계를 개선하고 공식화하여 서비스의 질을 개선하고, 가사근로자의 근로환경 및 처우의 개선을 통해 가사근로자의 권리를 보호하려는 것임.

주요내용

가. 가사서비스 제공기관 인증 등(안 제8조부터 제11조까지)

- 1) 이 법에 따라 가사서비스를 제공하려는 자는 조직형태, 조직목적, 시설 요건, 가사근로자 보호 의무 준수 사항 등 대통령령으로 정

하는 기준을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받아야 함.

- 2) 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관이 인증 요건에 맞지 아니하게 되거나 공개대상 정보를 공개하지 아니하는 등의 경우에는 시정을 명할 수 있도록 하고, 가사서비스 제공기관이 그 시정명령에 따르지 아니하거나 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우 등에는 인증을 취소하도록 함.

나. 가사서비스의 이용계약(안 제12조)

가사서비스 제공기관은 가사서비스를 이용하려는 자와 가사서비스의 종류, 가사서비스의 제공일자 및 시간, 가사서비스 이용요금 등이 포함된 이용계약을 체결하도록 하고, 가사서비스를 제공할 가사근로자가 자신의 근로에 해당하는 가사서비스 이용계약의 내용 열람을 요청하는 경우 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 함.

다. 공익적 제공기관 육성(안 제14조)

국가는 가사근로자의 권익향상과 가사서비스업의 건전한 발전을 위하여 공익적 제공기관을 선정하여 육성하여야 함.

라. 가사근로자의 근로조건 등(안 제16조부터 제22조까지 및 제26조)

가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 임금, 근로시간, 연차 및 유급휴가, 휴일 등을 포함하여 서면으로 근로계약을 체결하여야 하고, 제공기관은 가사근로자에게 휴게시간을 제외하고 1주일에 최소 15시간의 근로시간을 보장하여야 하며 가사근로자가 퇴직할 때에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금을 지급하여야

함.

마. 가사근로자 등에 대한 지원(안 제28조 및 제29조)

국가가 가사서비스 제공기관의 사업주 및 가사근로자에 대하여 사회보험료를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 하고, 국가 및 지방자치단체는 고용노동부령으로 정하는 취약계층에 대하여 가사서비스를 지원하도록 함.

바. 평가 및 감독 등(안 제31조 및 제32조)

가사서비스 제공기관은 사업보고서를 매년 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 하고, 고용노동부장관은 이를 기초로 제공기관의 운영에 대하여 평가하여 필요한 경우 시정을 명하며 감독을 할 수 있도록 함.

사. 근로조건 위반에 대한 처벌(안 제35조)

가사서비스 제공기관과 이용자 등이 가사근로자에 대하여 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하여 근로를 강요하는 경우 등에 대하여 형사처벌을 부과하도록 근거규정을 마련함.

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 가사근로자의 근로조건과 가사서비스 제공기관의 인증 등에 관한 사항을 정함으로써 가사근로자의 고용안정과 사회·경제적 지위 및 권익향상을 도모하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “가사근로자”란 가사서비스 제공기관과 근로계약을 맺고 임금을 목적으로 가사근로를 제공하는 자를 말한다.
2. “가사서비스”란 청소, 세탁, 주방일 등 일반가사활동, 산후관리, 가정보육 및 가족 돌봄 등 대통령령으로 정하는 가사 관련 서비스를 말한다.
3. “가사서비스제공기관”(이하 “제공기관”이라 한다)이란 제8조에 따른 인증을 받고 이 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관을 말한다. 이 경우 제공기관을 「근로기준법」상 사용자로 본다.
4. “가사서비스 이용자”(이하 “이용자”라 한다)란 제공기관과 이용계약을 맺고 가사서비스를 제공받는 자를 말한다.
5. “가사서비스 이용자 가족”(이하 “이용자 가족”이라 한다)이란 이

용자 외에 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 자와 그 동거인 또는 친족을 말한다.

6. “근로계약”이란 가사근로자가 가사서비스를 제공하고 제공기관으로부터 임금을 지급받을 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

7. “임금”이란 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다.

제3조(적용 범위) 이 법은 제공기관과 근로계약을 맺은 가사근로자의 근로관계에 관하여 적용한다. 다만, 제공기관의 가족 또는 동거 친족으로서 대통령령으로 정하는 범위에 속하는 사람인 경우에는 그러하지 아니하다.

제4조(국가 등의 책무) 국가와 지방자치단체는 공익적 제공기관의 육성과 가사근로자의 고용안정, 권익향상 및 일자리 창출 등을 위하여 필요한 시책을 수립하고, 이에 따른 재정적·행정적 지원방안을 마련하여야 한다.

제5조(제공기관·이용자 및 가사근로자 등의 의무) ① 제공기관, 이용자·이용자 가족(이하 “이용자등”이라 한다), 가사근로자는 각자가 제12조에 따른 이용계약, 제17조에 따른 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

② 제공기관과 이용자등은 가사근로자에게 적절한 근로환경을 제공하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 가사근로자는 노인·아동·장애인·임산부 등 보호가 필요한 이

용자 등에 대하여 신체적·정신적·정서적·언어적·성적 폭력이나 경제적 착취, 가혹행위, 유기 또는 방임을 하여서는 아니 된다.

④ 가사근로자는 업무를 통하여 알게 된 이용자등의 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

제6조(가사근로자에 대한 존엄성 보장 등) ① 가사근로자는 가사서비스를 제공하는 과정에서 인간의 존엄성을 보장받을 권리가 있다. 이 경우 제공기관과 이용자등은 가사근로자의 존엄성이 보장될 수 있도록 노력하여야 한다.

② 제공기관과 이용자등은 가사근로자에 대하여 합리적인 이유 없이 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙, 국적 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③ 제공기관과 이용자등은 가사근로자에 대하여 폭행, 협박, 감금, 강요 또는 그 밖에 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 된다.

④ 이용자는 제12조에 따라 체결한 이용계약에서 정하지 아니한 가사서비스의 제공을 가사근로자에게 요구할 수 없다. 다만, 이용자의 요구에 따라 제공기관의 사업주와 가사근로자가 이용계약에서 정한 사항 이외의 가사서비스 제공에 동의한 경우는 제외한다.

⑤ 제공기관과 이용자등은 가사근로자가 안전하게 가사서비스를 수행할 수 있도록 노력하여야 한다.

⑥ 제공기관과 이용자등은 가사근로자가 가사서비스를 수행함에 있어 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지 아니하도록 노력하여야 한다.

제7조(다른 법률과의 관계) 가사근로자의 근로계약에 관하여는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.

제2장 제공기관

제8조(제공기관의 인증) ① 이 법에 따라 가사서비스를 제공하려는 자는 조직형태, 조직목적, 시설 요건, 가사근로자 보호 의무 준수 사항 등 대통령령으로 정하는 기준을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받아야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 인증을 받은 제공기관에게 인증서를 발급하여야 하고, 그 내용을 이용자가 확인할 수 있도록 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 공시하여야 한다.

③ 제1항에 따라 인증을 받은 자가 인증요건과 관련된 사항을 변경하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

④ 제공기관 또는 제14조에 따른 공익적 제공기관이 아닌 자는 이 법에 따라 인증받은 제공기관 또는 공익적 제공기관이라고 속여서는 아니 된다.

⑤ 제1항부터 제3항까지에 따른 제공기관의 인증 심사기준, 방법, 절차 및 신고 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제9조(결격사유) 가사서비스 제공기관의 임원 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 있는 경우에는 제8조에 따른 인증을 받을 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
5. 이 법을 위반하여 벌금형을 선고받고 1년이 지나지 아니한 사람
6. 이 법에 따라 인증이 취소된 제공기관의 임원이었던 자로서 인증이 취소된 후 2년이 지나지 아니한 사람

제10조(제공기관의 휴업 및 폐업) ① 제공기관은 휴업하거나 폐업하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

② 제공기관은 제1항에 따른 신고를 하는 경우 소속 가사근로자가 전직할 수 있도록 필요한 지원을 하여야 한다.

③ 제공기관이 제1항에 따른 폐업신고를 한 후 사실상 다른 사업주

가 인수하는 등의 방법으로 사업이 계속 유지되는 경우 정당한 사유가 없는 한 소속 가사근로자의 고용승계를 보장하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 제공기관 인증 시 이를 확인하여야 한다.

제11조(시정명령 및 인증취소) ① 고용노동부장관은 제8조에 따라 인증을 받은 제공기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정을 명하거나 그 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제7호에 해당하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
2. 제8조제1항에 따른 인증 요건에 맞지 아니하게 된 경우
3. 제12조제1항을 위반하여 고용노동부령으로 정하는 사항 등을 공개하지 아니한 경우
4. 제12조제2항에 따라 이용계약을 체결하지 않거나 가사서비스를 제공하지 아니한 경우
5. 제31조제2항에 따른 제공기관의 운영에 대한 평가결과가 연속해서 현저히 낮은 경우
6. 제31조에 따른 보고 및 자료의 제출을 기피하거나 거짓으로 보고 또는 자료를 제출한 경우
7. 폐업을 하거나 정당한 사유 없이 인증을 받은 후 1년 이상 휴업한 경우
8. 제35조에 따른 벌칙이 확정된 경우
9. 그 밖에 정상적인 가사서비스 제공이 곤란하다고 판단되는 합리

적인 사유가 있는 경우

- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 인증을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.
- ③ 제1항에 따라 인증이 취소된 제공기관은 제12조에 따른 이용자와의 가사서비스 이용계약이 종료될 때까지는 그 범위에서 제공기관으로서의 의무와 권리를 가진다.
- ④ 제1항에 따른 시정명령 또는 인증 취소의 구체적 기준 및 세부 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- ⑤ 제1항에 따라 인증이 취소된 제공기간은 인증이 취소된 날부터 3년 이내의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안 다시 인증을 받을 수 없다.

제3장 가사서비스의 제공 및 촉진

- 제12조(가사서비스의 이용계약) ① 제공기관은 제8조에 따라 인증 받은 사실과 제공하는 가사서비스의 종류, 가사서비스의 이용 요금, 이용 방법 및 절차, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 홈페이지에 게시하는 등 고용노동부령으로 정하는 방법으로 공개하여야 한다.
- ② 제공기관은 가사근로자의 가사서비스를 이용자에게 제공하려는 경우 이용자와 다음 각 호의 사항을 포함하는 이용계약을 체결하여

야 한다.

1. 가사서비스의 종류
2. 가사서비스 제공일자 및 시간
3. 가사서비스 이용요금 및 지불방법
4. 이용계약 해지 예고에 관한 사항
5. 가사근로자 인권 보호에 관한 사항
6. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

③ 고용노동부장관은 가사서비스 이용계약 체결 및 이용요금 등에 대한 지침을 마련하여 고시할 수 있다.

④ 제공기관은 가사근로자가 자신의 근로사실 입증, 임금 수준 확인 등을 이유로 자신의 근로에 해당하는 가사서비스 이용계약의 내용 열람을 요청하는 경우 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

⑤ 제공기관은 서비스 제공 등 이용자의 부당한 요청이나 대우로 인해 가사근로자에게 발생할 수 있는 안전사고 및 신체적·정신적 건강상의 피해를 해결하기 위해 가사근로자와 이용자 간의 갈등을 조정하여야 한다.

⑥ 제공기관은 이용자와 이용계약을 체결하는 경우 제5항에 관한 내용을 사전 통지하여 이용자가 인지하도록 하여야 한다.

제13조(손해배상보험 가입 등) ① 제공기관은 서비스 제공 중 이용자에게 발생할 수 있는 물질적·신체적 피해 등을 보상하기 위하여

손해배상보험에 가입하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 고용노동부는 이용자와 가사근로자의 근로안전을 위하여 예산의 범위에서 손해배상보험료를 지원할 수 있다.

③ 제공기관은 가사서비스 제공과 관련하여 이용자등과 가사근로자의 불편사항 및 고충 등을 수시로 청취하여 분쟁을 예방하고, 이용자등과 가사근로자 사이에 분쟁이 발생하는 경우에는 이를 해결하기 위하여 적극 노력하여야 한다.

제14조(공익적 제공기관 육성) ① 국가는 가사근로자의 권익향상과 가사서비스업의 건전한 발전을 위하여 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 제공기관(이하 “공익적 제공기관”이라 한다)을 선정하여 육성하여야 한다.

1. 조직형태가 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업

나. 「협동조합 기본법」 제2조제3호에 따른 사회적협동조합

2. 조직목적이 가사근로자의 고용안정, 권익향상, 일자리 질 제고, 일자리 창출, 일·가정양립 증진, 취약계층 가사서비스 지원 중 어느 하나에 해당할 것

3. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖출 것

② 국가 및 지방자치단체는 공익적 제공기관을 육성하기 위하여 행정적, 재정적 지원을 할 수 있다.

③ 공익적 제공기관의 선정, 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로

정한다.

제15조(조세의 감면) ① 국가 또는 지방자치단체는 이용자에 대하여 「조세특례제한법」에서 정하는 바에 따라 소득세를 감면할 수 있다.

② 국가 또는 지방자치단체는 공익적 제공기관에 대하여 「소득세법」, 「부가가치세법」, 「조세특례제한법」, 「지방세특례제한법」 등 관계 법률에서 정하는 바에 따라 소득세, 법인세, 취득세, 재산세, 부가가치세 등의 조세를 감면할 수 있다.

제4장 가사근로자의 근로조건 등

제16조(근로계약) ① 제공기관은 가사근로자와 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로계약을 서면으로 체결하여야 한다. 계약 내용을 변경하려는 경우에도 또한 같다.

1. 임금(임금의 구성항목·계산방법·지급방법 등을 포함한다)
2. 근로시간
3. 제22조에 따른 연차 및 유급휴가
4. 휴일
5. 업무 내용 및 수칙
6. 산업안전보건 관련 내용
7. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 국가는 제공기관과 가사근로자의 근로계약 체결을 지원하기 위하여 표준근로계약서를 제공해야 한다.

제17조(이 법 등을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준과 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법과 「근로기준법」에서 정한 기준에 따른다.

제18조(임금지급) ① 제공기관은 이용자가 지불한 이용 요금 중 고용노동부장관이 고시하는 비율 이상의 금액을 가사근로자의 임금으로 지급하여야 한다. 이용자가 아닌 다른 사람이 가사서비스 이용 요금의 전부 또는 일부를 지불하는 경우에도 또한 같다.

② 제공기관은 제1항에 따라 임금을 지급하는 경우 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

제19조(임금지급의 연대 책임) 제공기관이 이용자의 귀책사유로 가사근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우 근로계약 및 이용계약에 따라 이용자는 제공기관과 연대하여 임금을 지급할 책임을 진다.

제20조(근로시간 보장) ① 제공기관은 소속 가사근로자에게 근로기회가 균등히 배분되도록 하여야 한다.

② 제공기관은 가사근로자에게 1주일에 휴게시간을 제외하고 15시간 이상의 근로시간을 보장하여야 한다.

③ 제2항에 따른 근로시간을 산정하는 때에는 업무를 위하여 가사

근로자가 사용자 등의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등을 근로시간으로 본다.

제21조(휴게 등) ① 제공기관 및 이용자등은 근로자에게 이동, 식사 등을 위한 적정한 시간과 환경을 보장하여야 한다.

② 제공기관 및 이용자등은 근로자에게 근로시간 1시간마다 10분 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

③ 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제22조(연차 유급휴가) ① 제공기관은 소속 가사근로자에게 「근로기준법」에 따라 연차 유급휴가를 주어야 한다.

② 연차 유급휴가 계산 시 1일 소정근로시간은 연간 실제 근무한 시간을 260일로 나눈 평균시간으로 한다. 다만, 「근로기준법」 제60조제2항에 따른 연차 유급휴가를 부여할 경우 1일 소정근로시간은 월간 실제 근무한 시간을 21일로 나눈 평균시간으로 한다.

제23조(입주 가사근로자에 관한 특례) ① 가사근로자 중 이용자의 가구 또는 시설 등 이용자가 지정한 장소에 입주하여 근무하는 자(이하 “입주가사근로자”라 한다)로서 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 제12조의 이용계약에 따른 서비스 제공시간을 근로한 것으로 본다.

② 이용자등은 입주가사근로자에게 제1항에 따른 근로시간 외의 시간에 근로를 지시하여서는 아니 된다.

③ 그 밖에 입주가사근로자의 근로에 관한 사항은 대통령령으로 정

한다.

제24조(입주 가사근로자의 생활보장 등) ① 이용자등은 입주가사근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.

② 이용자등은 입주가사근로자의 주민등록증, 운전면허증, 여권 등 고용노동부령으로 정하는 신분관련 증명서를 입주가사근로자의 의사에 반하여 보관하여서는 아니 된다.

③ 제공기관은 이용자와 이용계약을 체결하는 경우 다음 각 호의 사항이 이용계약에 반영되도록 하여야 하며, 이용자는 입주 가사근로자에 대하여 다음 각 호의 사항을 보장하여야 한다.

1. 제12조제2항 각 호의 사항
2. 입주가사근로자에 대한 기숙 공간 제공
3. 정기적인 식사 제공
4. 매일 8시간 이상 연속적인 휴게시간의 보장
5. 그 밖에 기본적인 생활 유지에 필요하다고 대통령령으로 정하는 사항

제25조(교육훈련) ① 제공기관은 가사서비스의 품질 제고 및 가사근로자의 전문성 향상을 위하여 교육훈련을 실시하여야 한다. 이 경우 제14조에 따른 공익적 제공기관 또는 그 밖의 전문기관 등에 위탁할 수 있다.

② 고용노동부장관은 가사서비스의 품질 제고 등을 위해 훈련기준, 자격제도 등을 운영할 수 있다.

③ 제공기관은 소속 가사근로자가 가사서비스 제공 중에 발생할 수 있는 안전사고를 예방하고, 신체적·정신적 건강문제를 관리할 수 있도록 정기적으로 산업안전 보건 교육을 제공해야 한다.

④ 국가는 예산의 범위에서 제3항에 따른 교육비의 일부를 지원할 수 있다.

⑤ 국가는 제3항에 따른 교육 제공에 필요한 지침을 개발하여 제공기관, 가사근로자 및 이용자 등에게 배포하여야 한다.

제26조(퇴직금) 제공기관은 가사근로자가 퇴직할 때에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금을 지급하여야 한다.

제27조(가사근로자의 권리) ① 가사근로자는 이용자등으로부터 성희롱, 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 행위를 당했을 때에는 즉시 근무지를 이탈할 수 있다. 이 경우 제공기관에 이 사실을 알려야 한다.

② 제공기관은 제1항에 따라 가사근로자가 근무지를 이탈한 경우 가사근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 제공기관은 제1항에 따른 가사근로자에 대하여 같은 이용자에게 서비스를 제공하도록 하여서는 아니 된다.

제5장 가사근로자 등에 대한 지원

제28조(사회보험료의 지원) 국가는 제공기관의 사업주 및 가사근로자에 대하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료·산재보험료, 「국민건강보험법」에 따른 건강보험료 및 「국민연금법」에 따른 연금보험료의 일부 또는 전부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. 이 경우 지원 수준, 지원 방법, 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조(취약계층에 대한 가사서비스 지원) ① 국가 및 지방자치단체는 가사서비스 일자리 창출 및 국민의 삶의 질 개선을 위하여 「한부모가족지원법」 제4조제2호에 따른 한부모가정, 저소득층 등 고용노동부령으로 정하는 취약계층에 대하여 가사서비스를 지원하여야 한다.

② 제1항에 따른 취약계층에 가사서비스를 제공하는 기관은 제14조에 따른 공익적 제공기관으로 한정한다.

제30조(가사근로자 권익보호협의회) ① 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 가사근로자 권익보호협의회(이하 “협의회”라 한다)를 둔다.

1. 가사근로자 권익 보호에 관한 사항
2. 제8조의 제공기관 인증 및 제32조의 지도 및 감독에 관한 사항
3. 제11조의 인증 취소 기준 및 제31조의 평가 기준
4. 제12조의 이용 요금 기준
5. 제13조의 분쟁해결을 위한 제도개선

6. 제18조의 이용 요금 대비 임금 비율

7. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

② 협의회는 가사근로자 대표를 포함하여 15인 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 가사근로자 대표가 3분의 1 이상이 되어야 한다.

③ 협의회의 위원장은 고용노동부차관이 된다.

④ 가사근로자 대표의 선임 기준 등 협의회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제6장 평가 및 감독 등

제31조(보고 및 평가) ① 제공기관은 운영 실적 등에 관한 사업보고서를 작성하여 매년 3월 31일까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 사업보고서를 기초로 제공기관의 운영에 대하여 평가할 수 있다. 이 경우 그 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공개할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 평가결과 필요한 경우 제공기관에 시정을 명할 수 있다.

④ 그 밖에 사업보고서의 제출 및 평가 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제32조(지도 및 감독 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하

나에 해당하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 공무원으로 하여금 제공기관의 사무실, 그 밖에 필요한 장소에 출입하여 장부, 서류, 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문을 하게 할 수 있다.

1. 제12조제1항에 따라 공개된 정보의 검증이 필요한 경우

2. 제31조제2항에 따른 제공기관의 평가에 필요한 경우

3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우

② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 제시하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 「근로기준법」에 따른 근로감독관으로 하여금 제공기관에 출입하여 근로조건 등에 대하여 사업장, 숙소, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 관계인들을 심문(尋問)하게 할 수 있다.

④ 제3항에 따른 근로감독관은 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사지령서(現場調査指令書)를 제시하여야 한다

제33조(권한의 위임 및 위탁) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방자치단체의 장 또는 지방고용노동관서의 장에게 위임하거나 대통령령으로 정하는 법인, 단체 또는 기관에 위탁할 수 있다.

② 국가는 제1항에 따라 위탁받은 법인, 단체 또는 기관에 그 위탁업무의 처리에 드는 비용을 지원할 수 있다.

③ 제1항에 따라 업무위탁을 받은 기관에 종사하고 있거나 종사한 사람은 업무수행 중 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

제34조(벌칙 적용에서의 공무원 의제) 제33조에 따라 고용노동부장관이 위탁한 업무에 종사하는 기관 또는 단체 등의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

제7장 벌칙

제35조(벌칙) ① 제6조제3항을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제18조제2항, 제21조제2항 또는 제22조제1항을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제33조제3항을 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

④ 제6조제2항 또는 제17조제1항을 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제36조(과태료) ① 제8조제4항을 위반하여 이 법에 따른 인증 제공기관 또는 공익적 인증기관임을 사칭한 자에게는 2천만원 이하의 과

태료를 부과한다.

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

1. 제10조에 따른 휴업 및 폐업 신고를 하지 아니한 자
 2. 제13조제1항을 위반하여 손해배상보험에 가입하는 등 필요한 조치를 하지 아니한 자
 3. 제19조제1항에 따른 임금을 지급하지 아니한 자
 4. 제31조제1항을 위반하여 사업보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자
 5. 제32조에 따른 출입·검사·감독을 거부·방해 또는 기피한 자
 6. 제32조제3항에 따른 심문에 대하여 진술을 거부하거나 거짓으로 진술한 자
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(「국민기초생활 보장법」상 수급자에 대한 특례) 「국민기초생활 보장법」 제7조제1항제1호부터 제4호까지의 급여 중 하나 이상의 급여를 받는 수급자가 가사근로자로서 제공기관의 사업주와 근

로계약을 체결한 경우 같은 법 제29조 및 제30조의 규정에도 불구하고 최초의 근로계약을 체결한 날로부터 2년간 종전의 급여를 받을 권리를 동일하게 유지한다.