

파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안
(한정애의원 대표발의)

의안 번호	9832
----------	------

발의연월일 : 2017. 10. 10.

발 의 자 : 한정애 · 김민기 · 김정우
김철민 · 박남춘 · 박재호
박 정 · 서영교 · 송옥주
신창현 · 위성곤 · 이용득
의원(12인)

제안이유

법치국가에서의 법 문장은 일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 함은 물론이고 국민의 올바른 언어생활을 위한 본보기가 되어야 하는데, 현행법은 대부분의 단어가 한자로 쓰여 있고 문장 구조도 어문(語文) 규범에 맞지 아니하여 국민의 일상적인 언어생활과 거리가 있다는 지적이 많음.

이에 법적 간결성 · 함축성과 조화를 이루는 범위에서 법 문장의 표기를 한글화 하고, 복잡한 문장은 체계를 정리하여 간결하게 다듬음으로써 쉽게 읽고 잘 이해할 수 있으며 국민의 언어생활에도 맞는 법률이 되도록 하여 국민 중심의 법률 문화로 바꾸려는 것임.

주요내용

가. 법률의 한글화

법 문장 중 한자를 한글로 바꾸되, 한글만으로 이해가 어렵거나 혼동의 우려가 있는 경우에는 괄호 안에 한자를 병기(併記)함.

나. 어려운 법령 용어의 순화(醇化)

법률의 내용을 바꾸지 아니하는 범위에서, “기타”를 “그 밖에”로 하는 등 법 문장에 쓰는 한자어, 일본식 표현 등을 알기 쉬운 우리말로 고침.

다. 한글맞춤법 등 어문 규범의 준수

법 문장에 나오는 법령 제명(이름)과 명사구 등의 띄어쓰기를 할 때와 가운뎃점(·), 반점(,) 등의 문장부호와 기호 등을 사용할 때에 한글맞춤법 등 어문 규범에 맞도록 함.

라. 정확하고 자연스러운 법 문장의 구성

- 1) 주어와 서술어, 부사어와 서술어, 목적어와 서술어 등의 문장 성분끼리 호응(呼應)이 잘 되도록 법 문장을 구성함.
- 2) 어순(語順)이 제대로 되어 있지 아니하여 이해가 어렵고 표현이 번잡한 문장은 어순을 올바르게 자연스럽게 배치함.
- 3) 자연스럽지 않거나 일상생활에서 자주 쓰지 아니하는 표현은 문맥에 따라 알맞고 쉬운 표현으로 바꿈.

마. 체계 정비를 통한 간결화·명확화

여러 가지 내용이 한 문장 속에 뒤섞여 내용 파악이 어렵거나 너무

길고 복잡한 문장 등은 표현을 간소화하거나 문장을 나누는 등 체계를 정비하여 명확하게 함.

파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

파견근로자보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

제1장(제1조부터 제4조까지) 및 제2장(제5조부터 제19조까지)을 각각 다음과 같이 한다.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 도모하고 파견 근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 파견근로자의 고용 안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

2. “근로자파견사업”이란 근로자파견을 업(業)으로 하는 것을 말한다.
3. “파견사업주”란 근로자파견사업을 하는 자를 말한다.
4. “사용사업주”란 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.
6. “근로자파견계약”이란 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
7. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 성과금

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제3조(정부의 책무) 정부는 파견근로자를 보호하고 근로자의 구직(求職)과 사용자의 인력확보를 쉽게 하기 위하여 다음 각 호의 시책을 마련·시행함으로써 근로자가 사용자에게 직접 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

1. 고용정보의 수집·제공
2. 직업에 관한 연구

3. 직업지도

4. 직업안정기관의 설치·운영

- 제4조(근로자파견사업의 조사·연구) ① 정부는 필요한 경우 근로자대표·사용자대표·공익대표 및 관계전문가에게 근로자파견사업의 적절한 운영과 파견근로자의 보호에 관한 주요사항을 조사·연구하게 할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 조사·연구에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제2장 근로자파견사업의 적정 운영

- 제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직접 생산공정업무를 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 근로자파견사업을 할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.
1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무

2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항 제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무

3. 「선원법」 제2조제1호의 선원의 업무

4. 「산업안전보건법」 제28조에 따른 유해하거나 위험한 업무

5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무

④ 제2항에 따라 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

⑤ 누구든지 제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 하거나 그 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무(役務)를 제공받아서는 아니 된다.

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

② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장

된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.

③ 제2항 후단에도 불구하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용 촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

④ 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 출산, 질병, 부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유의 해소에 필요한 기간
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

제6조의2(고용의무) ① 사용자사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)
2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

② 제1항은 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하거나 대통령령으로 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따를 것

2. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 될 것

④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

제7조(근로자파견사업의 허가) ① 근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 제1항 전단에 따라 근로자파견사업의 허가를 받은 자가 허가받은 사항 중 같은 항 후단에 따른 중요사항 외의 사항을 변경하려는

경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

③ 사용사업주는 제1항을 위반하여 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

제8조(허가의 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제7조에 따른 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.

1. 미성년자, 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권(復權)되지 아니한 사람
2. 금고이상의 형(집행유예는 제외한다)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 사람
3. 이 법, 「직업안정법」, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제45조, 제46조, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조, 「선원법」 제110조를 위반하여 벌금 이상의 형(집행유예는 제외한다)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
5. 제12조에 따라 해당 사업의 허가가 취소된 후 3년이 지나지 아니한 자

6. 임원 중 제1호부터 제5호까지의 어느 하나에 해당하는 사람이 있는 법인

제9조(허가의 기준) ① 고용노동부장관은 제7조에 따라 근로자파견사업의 허가신청을 받은 경우에는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 한정하여 근로자파견사업을 허가할 수 있다.

1. 신청인이 해당 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설 등을 갖추고 있을 것
2. 해당 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 하는 것이 아닐 것

② 제1항에 따른 허가의 세부기준은 대통령령으로 정한다.

제10조(허가의 유효기간 등) ① 근로자파견사업 허가의 유효기간은 3년으로 한다.

② 제1항에 따른 허가의 유효기간이 끝난 후 계속하여 근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 갱신허가를 받아야 한다.

③ 제2항에 따른 갱신허가의 유효기간은 그 갱신 전의 허가의 유효기간이 끝나는 날의 다음 날부터 기산(起算)하여 3년으로 한다.

④ 제2항에 따른 갱신허가에 관하여는 제7조부터 제9조까지의 규정을 준용한다.

제11조(사업의 폐지) ① 파견사업주는 근로자파견사업을 폐지하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신

고하여야 한다.

② 제1항에 따른 신고가 있을 때에는 근로자파견사업의 허가는 신고일부터 그 효력을 잃는다.

제12조(허가의 취소 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 그 허가를 취소하여야 한다.

1. 제7조제1항 또는 제10조제2항에 따른 허가를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 경우
2. 제8조에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우
3. 제9조에 따른 허가의 기준에 미달하게 된 경우
4. 제5조제5항을 위반하여 근로자파견사업을 한 경우
5. 제6조제1항·제2항 또는 제4항을 위반하여 근로자파견사업을 한 경우
6. 제7조제1항 후단을 위반하여 허가를 받지 아니하고 중요한 사항을 변경한 경우
7. 제7조제2항에 따른 변경신고를 하지 아니하고 신고사항을 변경한 경우
8. 제11조제1항에 따른 폐지신고를 하지 아니한 경우
9. 제13조제2항을 위반하여 영업정지처분의 내용을 사용사업주에게

통지하지 아니한 경우

10. 제14조에 따른 겸업금지의무를 위반한 경우
11. 제15조를 위반하여 명의를 대여한 경우
12. 제16조제1항을 위반하여 근로자를 파견한 경우
13. 제17조에 따른 준수사항을 위반한 경우
14. 제18조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우
15. 제20조제1항에 따른 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 아니한 경우
16. 제24조제2항을 위반하여 근로자의 동의를 받지 아니하고 근로자 파견을 한 경우
17. 제25조를 위반하여 근로계약 또는 근로자파견계약을 체결한 경우
18. 제26조제1항을 위반하여 파견근로자에게 제20조제1항제2호 및 제4호부터 제12호까지의 사항을 알려주지 아니한 경우
19. 제28조에 따른 파견사업 관리책임자를 선임하지 아니하거나 결격사유가 있는 사람을 선임한 경우
20. 제29조에 따른 파견사업관리대장을 작성하지 아니하거나 보존하지 아니한 경우
21. 제35조제5항을 위반하여 건강진단 결과를 사용사업주에게 보내지 아니한 경우
22. 제37조에 따른 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관

리 등에 관한 개선명령을 이행하지 아니한 경우

23. 제38조에 따른 보고명령을 위반하거나 관계 공무원의 출입·검

사·질문 등의 업무를 거부·방해 또는 기피한 경우

② 고용노동부장관은 법인이 제8조제6호에 따른 결격사유에 해당되어 허가를 취소하려는 경우에는 미리 해당 임원의 교체임명에 필요한 기간을 1개월 이상 주어야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 허가를 취소하려면 청문을 하여야 한다.

④ 제1항에 따른 근로자파견사업의 허가취소 또는 영업정지의 기준은 고용노동부령으로 정한다.

제13조(허가취소 등의 처분 후의 근로자파견) ① 제12조에 따른 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다.

② 제1항의 경우에 파견사업주는 그 처분의 내용을 지체 없이 사용사업주에게 통지하여야 한다.

제14조(겸업금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 할 수 없다.

1. 「식품위생법」 제36조제1항제3호의 식품접객업

2. 「공중위생법」 제2조제2호의 숙박업

3. 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」 제2조제2호의 결혼중개업

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업

제15조(명의대여의 금지) 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 하게 하여서는 아니 된다.

제16조(근로자파견의 제한) ① 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.

② 누구든지 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 대통령령으로 정하는 기간이 지나기 전에는 해당 업무에 파견근로자를 사용하여서는 아니 된다.

제17조(파견사업주 등의 준수사항) 파견사업주 및 제28조에 따른 파견사업 관리책임자는 근로자파견사업을 할 때 고용노동부령으로 정하는 사항을 준수하여야 한다.

제18조(사업보고) 파견사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제19조(폐쇄조치 등) ① 고용노동부장관은 허가를 받지 아니하고 근로자파견사업을 하거나 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대하여는 그 사업을 폐쇄하기 위하여 관계 공무원에게 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다.

1. 해당 사무소 또는 사무실의 간판이나 그 밖의 영업표지물의 제거·삭제
2. 해당 사업이 위법한 것임을 알리는 게시물의 부착

3. 해당 사업의 운영을 위하여 필수불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인(封印)

② 제1항에 따른 조치를 하려는 경우에는 미리 해당 파견사업주 또는 그 대리인에게 서면으로 알려주어야 한다. 다만, 급박한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항에 따른 조치는 그 사업을 할 수 없게 하는 경우 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.

④ 제1항에 따라 조치를 하는 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여 주어야 한다.

제3장의 장 번호 및 제목을 다음과 같이 하고, 같은 장 제1절의 절 번호 및 제목을 다음과 같이 한다.

제3장 파견근로자의 근로조건 등

제1절 근로자파견계약

제20조·제21조·제21조의2 및 제22조를 각각 다음과 같이 한다.

제20조(계약의 내용 등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수

2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용

3. 파견 사유(제5조제2항에 따라 근로자파견을 하는 경우만 해당한다)

4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로 장소
5. 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
6. 근로자파견 기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항
7. 업무 시작 및 업무 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
8. 휴일·휴가에 관한 사항
9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
10. 안전 및 보건에 관한 사항
11. 근로자파견의 대가
12. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

② 사용사업주는 제1항에 따라 근로자파견계약을 체결할 때에는 파견사업주에게 제21조제1항을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위와 제공 방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

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 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간

제 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.

제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니한 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제4항에 따라 준용되는 같은 법 제9조제4항, 제11조부터 제15조까지 및

제15조의2제5항을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자”로, “시정 신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

제22조(계약의 해지 등) ① 사용사업주는 파견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.

② 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령, 「근로기준법」 또는 같은 법에 따른 명령, 「산업안전보건법」 또는 같은 법에 따른 명령을 위반하는 경우에는 근로자파견을 정지하거나 근로자파견계약을 해지할 수 있다.

제3장제2절(제23조부터 제29조까지)부터 제4절(제34조 및 제35조까지)까지를 각각 다음과 같이 한다.

제2절 파견사업주가 마련하여야 할 조치

제23조(파견근로자의 복지 증진) 파견사업주는 파견근로자의 희망과 능력에 적합한 취업 및 교육훈련기회의 확보, 근로조건의 향상, 그 밖에 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 마련함으로써 파견근로자의 복지 증진에 노력하여야 한다.

제24조(파견근로자에 대한 고지 의무) ① 파견사업주는 근로자를 파견

근로자로서 고용하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려 주어야 한다.

② 파견사업주는 그가 고용한 근로자 중 파견근로자로 고용하지 아니한 사람을 근로자파견의 대상으로 하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알리고 그의 동의를 받아야 한다.

제25조(파견근로자에 대한 고용제한의 금지) ① 파견사업주는 파견근로자 또는 파견근로자로 고용되려는 사람과 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용사업주에게 고용되는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

② 파견사업주는 파견근로자의 고용관계가 끝난 후 사용사업주가 그 파견근로자를 고용하는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결하여서는 아니 된다.

제26조(취업조건의 고지) ① 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알려 주어야 한다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.

③ 파견사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

제27조(사용사업주에 대한 통지) 파견사업주는 근로자파견을 할 경우

에는 파견근로자의 성명 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 사용사업주에게 통지하여야 한다.

제28조(파견사업 관리책임자) ① 파견사업주는 파견근로자의 적절한 고용관리를 위하여 제8조제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 결격사유에 해당하지 아니하는 사람 중에서 파견사업 관리책임자를 선임하여야 한다.

② 파견사업관리책임자의 임무 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제29조(파견사업관리대장) ① 파견사업주는 파견사업관리대장을 작성·보존하여야 한다.

② 제1항에 따른 파견사업관리대장의 기재사항 및 그 보존기간은 고용노동부령으로 정한다.

제3절 사용사업주가 마련하여야 할 조치

제30조(근로자파견계약에 관한 조치) 사용사업주는 제20조에 따른 근로자파견계약에 위반되지 아니하도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.

제31조(적정한 파견근로의 확보) ① 사용사업주는 파견근로자가 파견근로에 관한 고충을 제시한 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속하고 적절하게 고충을 처리하도록 하여야 한다.

② 제1항에 따른 고충의 처리 외에 사용사업주는 파견근로가 적정하게 이루어지도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.

제32조(사용사업관리책임자) ① 사용사업주는 파견근로자의 적절한 파견근로를 위하여 사용사업관리책임자를 선임하여야 한다.

② 사용사업관리책임자의 임무 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제33조(사용사업관리대장) ① 사용사업주는 사용사업 관리대장을 작성·보존하여야 한다.

② 제1항에 따른 사용사업 관리대장의 기재사항 및 그 보존기간은 고용노동부령으로 정한다.

제4절 근로기준법 등의 적용에 관한 특례

제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63

조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

② 파견사업주가 대통령령으로 정하는 사용사업주의 귀책사유(歸責事由)로 근로자의 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용사업주는 그 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조를 적용할 때에는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다.

③ 「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자에게 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다.

④ 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제3호의 사업주로 보아 같은 법을 적용한다. 이 경우 「산업안전보건법」 제31조제2항을 적용할 때에는 같은 항 중 “근로자를 채용할 때”를 “근로자파견의 역무를 제공받은 경우”로 본다.

② 제1항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제5조, 제43조제5항(작업 장소의 변경, 작업의 전환 및 근로시간 단축의 경우만 해당한다), 제43조제6항 단서 및 제52조제2항을 적용할 때에는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조제3호의 사업주로 본다.

③ 사용사업주는 파견 중인 근로자에 대하여 「산업안전보건법」 제43조에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 같은 조 제6항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강진단 결과를 지체 없이 파견사업주에게 보내야 한다.

④ 제1항 및 제3항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제43조제1항에 따라 사업주가 정기적으로 실시하여야 하는 건강진단 중 고용노동부령으로 정하는 건강진단에 대해서는 파견사업주를 같은 법 제2조제3호의 사업주로 본다.

⑤ 파견사업주는 제4항에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 「산업안전보건법」 제43조제6항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강진단 결과를 지체 없이 사용사업주에게 보내야 한다.

⑥ 파견사업주와 사용사업주가 「산업안전보건법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약당사자 모두를 같은 법 제2조제3호의 사업주로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

제4장(제36조부터 제41조까지)을 다음과 같이 한다.

제4장 보칙

제36조(지도·조언 등) 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주 및 사용사업주에 대하여 근로자 파견사업의 적정한 운영 또는 적정한 파견근로를 확보하는데 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

제37조(개선명령) 고용노동부장관은 적정한 파견근로의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주에게 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선을 명할 수 있다.

제38조(보고와 검사) ① 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 파견사업주 및 사용사업주에 대하여 필요한 사항의 보고를 명할 수 있다.

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 관계 공무원으로 하여금 파견사업주 및 사용사업주의 사업장이나 그 밖의 시설에 출입하여 장부·서류 또는 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 내보여야 한다.

제39조(자료의 요청) ① 고용노동부장관은 관계 행정기관이나 그 밖의 공공단체 등에 이 법의 시행에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 자료 제출을 요청받은 자는 그 요청을 거부할 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제40조(수수료) 제7조 및 제10조에 따른 허가를 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 내야 한다.

제41조(권한의 위임) 이 법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제5장의 장 번호 및 제목을 다음과 같이 한다.

제5장 벌칙

제42조·제43조·제43조의2 및 제44조를 각각 다음과 같이 한다.

제42조(벌칙) ① 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 미수범은 처벌한다.

제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항을 위반하여 근로자파견사업을 한 자

2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조제1항에 따른 허가 또는 제10조제2항에 따른 갱신허가를 받은 자
4. 제15조 또는 제34조제2항을 위반한 자

제43조의2(벌칙) 제21조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제2호 또는 제3호를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제12조제1항에 따른 영업정지 명령을 위반하여 근로자파견사업을 계속한 자
2. 제16조를 위반한 자

제46조의 조 번호 및 제목을 다음과 같이 하고, 같은 조 제1항·제2항·제4항 및 제5항을 각각 다음과 같이 한다.

제46조(과태료)

- ① 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.
- ② 제6조의2제1항을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한

자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

④ 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 정당한 이유 없이 불응한 자에게는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조제1항에 따른 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
2. 제18조 또는 제38조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자
3. 제26조제3항을 위반한 자
4. 제27조·제29조 또는 제33조를 위반한 자
5. 제35조제3항 또는 제5항을 위반하여 해당 건강진단 결과를 파견사업주 또는 사용사업주에게 보내지 아니한 자
6. 제37조의 개선명령을 위반한 자
7. 제38조제2항에 따른 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기피한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 결혼중개업의 관리에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

② 경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제5항 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

③ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제2항제1호 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

④ 국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조제3항 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑤ 근로복지기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제3항 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑥ 근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제4항제10호 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑦ 기업도시개발 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제34조의2제2항제8호다목 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑧ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제5항 및 제34조 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 각각 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑨ 노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조의2제1호 및 제15조제4항 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 각각 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑩ 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항제12호를 다음과 같이 한다.

12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」

⑪ 새만금사업 추진 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제58조의2제3항 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑫ 조세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조의2제1항 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 각각 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑬ 지방세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제117조제1항 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 각각 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑭ 직업안정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조의2제7호 중 “「파견자근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u>파견근로자보호 등에 관한 법률</u></p> <p style="text-align: center;"><u>第1章 總則</u></p> <p>第1條(目的) 이 法은 勤勞者派遣事業의 적정한 운영을 기하고 派遣勤勞者의 勤勞條件등에 관한 기준을 확립함으로써 派遣勤勞者의 雇傭安定과 福祉增進에 이바지하고 人力需給을 원활하게 함을 目的으로 한다.</p> <p>第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.</p> <p>1. “勤勞者派遣”이라 함은 派遣事業主가 勤勞者를 雇傭한 후 그 雇傭關係를 유지하면서 勤勞者派遣契約의 내용에 따라 使用事業主의 指揮·命令을 받아 使用事業主를 위한 勤勞에 종사하게 하는 것을 말한다.</p> <p>2. “勤勞者派遣事業”이라 함은 勤勞者派遣을 業으로 행하는 것을 말한다.</p> <p>3. “派遣事業主”라 함은 勤勞者</p>	<p><u>파견근로자 보호 등에 관한 법률</u></p> <p style="text-align: center;"><u>제1장 총칙</u></p> <p>제1조(목적) 이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 도모하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.</p> <p>2. “근로자파견사업”이란 근로자파견을 업(業)으로 하는 것을 말한다.</p> <p>3. “파견사업주”란 근로자파견</p>

<p><u>派遣事業을 행하는 者를 말한다.</u></p>	<p><u>사업을 하는 자를 말한다.</u></p>
<p>4. “<u>使用事業主</u>”라 함은 <u>勤勞者派遣契約에 의하여 派遣勤勞者를 사용하는 者를 말한다.</u></p>	<p>4. “<u>사용사업주</u>”란 <u>근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.</u></p>
<p>5. “<u>派遣勤勞者</u>”라 함은 <u>派遣事業主가 雇傭한 勤勞者로서 勤勞者派遣의 대상이 되는 者를 말한다.</u></p>	<p>5. “<u>파견근로자</u>”란 <u>파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.</u></p>
<p>6. “<u>勤勞者派遣契約</u>”이라 함은 <u>派遣事業主와 使用事業主간에 勤勞者派遣을 약정하는 契約을 말한다.</u></p>	<p>6. “<u>근로자파견계약</u>”이란 <u>파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.</u></p>
<p>7. “<u>차별적 처우</u>”라 함은 <u>다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.</u></p>	<p>7. “<u>차별적 처우</u>”란 <u>다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.</u></p>
<p>가. 「<u>근로기준법</u>」 제2조제1항제5호에 따른 임금</p>	<p>가. 「<u>근로기준법</u>」 제2조제1항제5호의 임금</p>
<p>나. <u>정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금</u></p>	<p>나. <u>정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금</u></p>
<p>다. <u>경영성과에 따른 성과금</u></p>	<p>다. <u>경영성과에 따른 성과금</u></p>
<p>라. <u>그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항</u></p>	<p>라. <u>그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항</u></p>
<p>第3條(政府의 責務) 政府는 派遣</p>	<p>제3조(정부의 책무) 정부는 파견</p>

勤勞者를 보호하고 勤勞者의 求職과 使用者의 人力確保를 용이하게 하기 위하여 다음 各號의 各種 施策을 강구·施行함으로써 勤勞者가 使用者에게 직접 雇傭될 수 있도록 노력하여야 한다.

1. 雇傭情報의 蒐集·제공
2. 職業에 관한 연구
3. 職業指導
4. 職業安定機關의 設置·운영

第4條(勤勞者派遣事業의 調査·研究) ①政府는 필요한 경우 勤勞者代表·使用者代表·公益代表 및 관계전문가로 하여금 勤勞者派遣事業의 적정한 운영과 派遣勤勞者의 보호에 관한 주요사항을 調査·研究하게 할 수 있다.

②第1項의 規定에 의한 調査·研究에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

第2章 勤勞者派遣事業의 적정 운영

第5條(근로자파견대상업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직

근로자를 보호하고 근로자의 구직(求職)과 사용자의 인력확보를 쉽게 하기 위하여 다음 各 號의 시책을 마련·시행함으로써 근로자가 사용자에게 직접 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

1. 고용정보의 수집·제공
2. 직업에 관한 연구
3. 직업지도
4. 직업안정기관의 설치·운영

제4조(근로자파견사업의 조사·연구) ① 정부는 필요한 경우 근로자대표·사용자대표·공익대표 및 관계전문가에게 근로자파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 보호에 관한 주요사항을 조사·연구하게 할 수 있다.

② 제1항에 따른 조사·연구에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제2장 근로자파견사업의 적정 운영

제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의

접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무

2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공

직접생산공정업무를 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 근로자파견사업을 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무

2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공

급사업 허가를 받은 지역의
업무

3. 「선원법」 제2조제1호에 따
른 선원의 업무

4. 「산업안전보건법」 제28조
의 규정에 따른 유해하거나
위험한 업무

5. 그 밖에 근로자 보호 등의
이유로 근로자파견사업의 대
상으로는 적절하지 못하다고
인정하여 대통령령이 정하는
업무

④第2項의 規定에 의하여 派遣
勤勞者를 사용하고자 할 경우
使用事業主는 당해 사업 또는
事業場에 勤勞者의 과반수로
조직된 勞動組合이 있는 경우
에는 그 勞動組合, 勤勞者의 과
반수로 조직된 勞動組合이 없
는 경우에는 勤勞者의 과반수
를 代表하는 者와 사전에 성실
하게 協議하여야 한다.

⑤누구든지 第1項 내지 제4항
의 規定을 위반하여 勤勞者派
遣事業을 행하거나 그 勤勞者
派遣事業을 행하는 者로부터

급사업 허가를 받은 지역의
업무

3. 「선원법」 제2조제1호의 선
원의 업무

4. 「산업안전보건법」 제28조
에 따른 유해하거나 위험한
업무

5. 그 밖에 근로자 보호 등의
이유로 근로자파견사업의 대
상으로는 적절하지 못하다고
인정하여 대통령령으로 정하
는 업무

④ 제2항에 따라 파견근로자를
사용하려는 경우 사용사업주는
해당 사업 또는 사업장에 근로
자의 과반수로 조직된 노동조
합이 있는 경우에는 그 노동조
합, 근로자의 과반수로 조직된
노동조합이 없는 경우에는 근
로자의 과반수를 대표하는 자
와 사전에 성실하게 협의하여
야 한다.

⑤ 누구든지 제1항부터 제4항
까지의 규정을 위반하여 근로
자파견사업을 하거나 그 근로
자파견사업을 하는 자로부터

勤勞者派遣의 役務를 제공받아
서는 아니된다.

第6條(派遣期間) ①근로자파견의
기간은 제5조제2항의 규정에
해당하는 경우를 제외하고는 1
년을 초과하지 못한다.

②제1항의 규정에 불구하고 파
견사업주·사용사업주·파견근로
자간의 합의가 있는 경우에는
파견기간을 연장할 수 있다. 이
경우 1회를 연장할 때에는 그
연장기간은 1년을 초과하지 못
하며, 연장된 기간을 포함한 총
파견기간은 2년을 초과하지 못
한다.

③「고용상 연령차별금지 및
고령자고용촉진에 관한 법률」
제2조제1호의 규정에 따른 고
령자인 파견근로자에 대하여는
제2항 후단의 규정에 불구하고
2년을 초과하여 근로자파견기
간을 연장할 수 있다.

④第5條第2項의 規定에 의한
勤勞者派遣의 기간은 다음과
같다.

1. 出産·疾病·負傷등 그 사유가

근로자파견의 役務(役務)를 제
공받아서는 아니 된다.

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

② 제1항에도 불구하고 파견사
업주, 사용사업주, 파견근로자
간의 합의가 있는 경우에는 파
견기간을 연장할 수 있다. 이
경우 1회를 연장할 때에는 그
연장기간은 1년을 초과하여서
는 아니 되며, 연장된 기간을
포함한 총 파견기간은 2년을
초과하여서는 아니 된다.

③ 제2항 후단에도 불구하고
「고용상 연령차별금지 및 고
령자고용촉진에 관한 법률」
제2조제1호의 고령자인 파견근
로자에 대하여는 2년을 초과하
여 근로자파견기간을 연장할
수 있다.

④ 제5조제2항에 따른 근로자
파견의 기간은 다음 각 호의
구분에 따른다.

1. 출산, 질병, 부상 등 그 사유

객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간

2. 일시적·간헐적으로 人力을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 派遣事業主·使用事業主·派遣勤勞者간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견대 상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)
2. 제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유의 해소에 필요한 기간

2. 일시적·간헐적으로 人력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견대 상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)
2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

3. 제6조제2항을 위반하여 2년
을 초과하여 계속적으로 파견
근로자를 사용하는 경우

4. 제6조제4항을 위반하여 파견
근로자를 사용하는 경우

5. 제7조제3항의 규정을 위반하
여 근로자파견의 역무를 제공
받은 경우

② 제1항의 규정은 당해 파견근
로자가 명시적인 반대의사를
표시하거나 대통령령이 정하는
정당한 이유가 있는 경우에는
적용하지 아니한다.

③ 제1항의 규정에 따라 사용사
업주가 파견근로자를 직접 고
용하는 경우에 있어서 파견근
로자의 근로조건은 다음과 같
다.

1. 사용사업주의 근로자 중 당
해 파견근로자와 동종 또는
유사업무를 수행하는 근로자
가 있는 경우에는 그 근로자
에게 적용되는 취업규칙 등에
서 정하는 근로조건에 의할
것

2. 사용사업주의 근로자 중 당

3. 제6조제2항을 위반하여 2년
을 초과하여 계속적으로 파견
근로자를 사용하는 경우

4. 제6조제4항을 위반하여 파견
근로자를 사용하는 경우

5. 제7조제3항을 위반하여 근로
자파견의 역무를 제공받은 경
우

② 제1항은 해당 파견근로자가
명시적으로 반대의사를 표시하
거나 대통령령으로 정하는 정
당한 이유가 있는 경우에는 적
용하지 아니한다.

③ 제1항에 따라 사용사업주가
파견근로자를 직접 고용하는
경우의 파견근로자의 근로조건
은 다음 각 호의 구분에 따른
다.

1. 사용사업주의 근로자 중 해
당 파견근로자와 같은 종류의
업무 또는 유사한 업무를 수
행하는 근로자가 있는 경우:
해당 근로자에게 적용되는 취
업규칙 등에서 정하는 근로조
건에 따를 것

2. 사용사업주의 근로자 중 해

해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건의 수준보다 저하되어서는 아니 될 것

④사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

第7條(勤勞者派遣事業의 許可) ①

勤勞者派遣事業을 하고자 하는 者는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 許可를 받아야 한다. 許可받은 사항중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

②第1項 前段의 規定에 의하여 勤勞者派遣事業의 許可를 받은 者가 許可받은 사항중 同項 後段의 規定에 의한 중요사항외의 사항을 변경하고자 하는 경우에는 고용노동부령이 정하는

당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건의 수준보다 낮아져서는 아니 될 것

④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

제7조(근로자파견사업의 허가) ①

근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항중 고용노동부령으로 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 제1항 전단에 따라 근로자파견사업의 허가를 받은 자가 허가받은 사항 중 같은 항 후단에 따른 중요사항 외의 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따

바에 의하여 고용노동부장관에게 申告하여야 한다.

③ 사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

第8條(許可의 缺格事由) 다음各號의 1에 해당하는 者は 第7條의 規定에 의한 勤勞者派遣事業의 許可를 받을 수 없다.

1. 未成年者·禁治産者·限定治産者 또는 破産宣告를 받고 復權되지 아니한 者

2. 禁錮이상의 刑(執行猶豫를 제외한다)의 宣告를 받고 그 執行이 종료되거나 執行을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 者

3. 이 法, 職業安定法, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조부터 제46조까지, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조, 「선원법」 제110조를

라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

③ 사용사업주는 제1항을 위반하여 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

제8조(허가의 결격사유) 다음各호의 어느 하나에 해당하는 자는 제7조에 따른 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.

1. 미성년자, 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권(復權)되지 아니한 사람

2. 금고이상의 형(집행유예는 제외한다)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 사람

3. 이 법, 「직업안정법」, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제45조, 제46조, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조,

위반하여 罰金이상의 刑(執行猶豫를 제외한다)의 宣告를 받고 그 執行이 종료되거나 執行을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과되지 아니한 者

4. 禁錮이상의 刑의 執行猶豫宣告를 받고 그 猶豫期間중에 있는 者

5. 第12條의 規定에 의한 당해 사업의 許可가 取消된 후 3년이 경과되지 아니한 者

6. 法人으로서 그 任員중 第1號 내지 第5號의1에 해당하는 者가 있는 法人

第9條(許可의 기준) ① 고용노동부장관은 第7條의 規定에 의하여 勤勞者派遣事業의 許可申請이 있는 경우에는 다음 각號의 요건에 적합한 경우에 한하여 이를 許可할 수 있다.

1. 申請人이 당해 勤勞者派遣事業을 적정하게 수행할 수 있는 資産 및 施設등을 갖추고 있을 것

「선원법」 제110조를 위반하여 벌금 이상의 형(집행유예는 제외한다)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자

4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람

5. 제12조에 따라 해당 사업의 허가가 취소된 후 3년이 지나지 아니한 자

6. 임원 중 제1호부터 제5호까지의 어느 하나에 해당하는 사람이 있는 법인

제9조(허가의 기준) ① 고용노동부장관은 제7조에 따라 근로자파견사업의 허가신청을 받은 경우에는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 한정하여 근로자파견사업을 허가할 수 있다.

1. 신청인이 해당 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설 등을 갖추고 있을 것

<p><u>2. 당해 사업이 특정한 소수의 使用事業主를 대상으로 하여 勤勞者派遣을 행하는 것이 아닐 것</u></p> <p><u>②第1項의 規定에 의한 許可의 세부기준은 大統領令으로 정한다.</u></p> <p><u>第10條(許可의 有效期間등) ①勤勞者派遣事業의 許可의 有效期間은 3年으로 한다.</u></p> <p><u>②第1項의 規定에 의한 許可의 有效期間의 만료후 계속하여 勤勞者派遣事業을 하고자 하는 者는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 更新許可를 받아야 한다.</u></p> <p><u>③第2項의 規定에 의한 更新許可의 有效期間은 당해 更新전의 許可의 有效期間이 만료되는 날의 다음날부터 기산하여 3年으로 한다.</u></p> <p><u>④第7條 내지 第9條의 規定은 第2項의 規定에 의한 更新許可에 관하여 이를 準用한다.</u></p> <p><u>第11條(사업의 廢止) ①派遣事業主는 勤勞者派遣事業을 廢止한</u></p>	<p><u>2. 해당 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 하는 것이 아닐 것</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 허가의 세부 기준은 대통령령으로 정한다.</u></p> <p><u>제10조(허가의 유효기간 등) ① 근로자파견사업 허가의 유효기간은 3년으로 한다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 허가의 유효기간이 끝난 후 계속하여 근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 갱신허가를 받아야 한다.</u></p> <p><u>③ 제2항에 따른 갱신허가의 유효기간은 그 갱신 전의 허가의 유효기간이 끝나는 날의 다음 날부터 기산(起算)하여 3년으로 한다.</u></p> <p><u>④ 제2항에 따른 갱신허가에 관하여는 제7조부터 제9조까지의 규정을 준용한다.</u></p> <p><u>제11조(사업의 폐지) ① 파견사업주는 근로자파견사업을 폐지하</u></p>
---	---

때에는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관에게 申告하여야 한다.

②第1項의 規定에 의한 申告가 있는 때에는 勤勞者派遣事業의 許可는 申告日부터 그 효력을 잃는다.

第12條(許可의 取消등) ①고용노동부장관은 派遣事業主가 다음各號의 1에 해당하는 때에는 勤勞者派遣事業의 許可를 取消하거나 6月이내의 기간을 정하여 營業정지를 명할 수 있다. 다만, 第1號 또는 第2號에 해당하는 때에는 그 許可를 取消하여야 한다.

1. 제7조제1항 또는 제10조제2항에 따른 허가를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 때

2. 第8條의 規定에 의한 缺格事由에 해당하게 된 때

3. 第9條의 規定에 의한 許可의 기준에 미달하게 된 때

4. 제5조제5항을 위반하여 근로

였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

② 제1항에 따른 신고가 있을 때에는 근로자파견사업의 허가는 신고일부터 그 효력을 잃는다.

제12조(허가의 취소 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주가 다음各호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6개월이내의 기간을 정하여 營業정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 그 허가를 취소하여야 한다.

1. 제7조제1항 또는 제10조제2항에 따른 허가를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 경우

2. 제8조에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우

3. 제9조에 따른 허가의 기준에 미달하게 된 경우

4. 제5조제5항을 위반하여 근로

<u>자파견사업을 행한 때</u>	<u>자파견사업을 한 경우</u>
<u>5. 제6조제1항·제2항 또는 제4항을 위반하여 근로자파견사업을 행한 때</u>	<u>5. 제6조제1항·제2항 또는 제4항을 위반하여 근로자파견사업을 한 경우</u>
<u>6. 제7조제1항 후단을 위반하여 허가를 받지 아니하고 중요한 사항을 변경한 때</u>	<u>6. 제7조제1항 후단을 위반하여 허가를 받지 아니하고 중요한 사항을 변경한 경우</u>
<u>7. 제7조제2항에 따른 변경신고를 하지 아니하고 신고사항을 변경한 때</u>	<u>7. 제7조제2항에 따른 변경신고를 하지 아니하고 신고사항을 변경한 경우</u>
<u>8. 제11조제1항에 따른 폐지신고를 하지 아니한 때</u>	<u>8. 제11조제1항에 따른 폐지신고를 하지 아니한 경우</u>
<u>9. 제13조제2항을 위반하여 영업정지처분의 내용을 사용사업주에게 통지하지 아니한 때</u>	<u>9. 제13조제2항을 위반하여 영업정지처분의 내용을 사용사업주에게 통지하지 아니한 경우</u>
<u>10. 제14조에 따른 겸업금지의무를 위반한 때</u>	<u>10. 제14조에 따른 겸업금지의무를 위반한 경우</u>
<u>11. 제15조를 위반하여 명의를 대여한 때</u>	<u>11. 제15조를 위반하여 명의를 대여한 경우</u>
<u>12. 제16조제1항을 위반하여 근로자를 파견한 때</u>	<u>12. 제16조제1항을 위반하여 근로자를 파견한 경우</u>
<u>13. 제17조에 따른 준수사항을 위반한 때</u>	<u>13. 제17조에 따른 준수사항을 위반한 경우</u>
<u>14. 제18조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓의 보고를 한 때</u>	<u>14. 제18조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우</u>

때

15. 제20조제1항에 따른 근로자
파견계약을 서면으로 체결하
지 아니한 때
16. 제24조제2항을 위반하여 근
로자의 동의를 얻지 아니하고
근로자파견을 행한 때
17. 제25조를 위반하여 근로계
약 또는 근로자파견계약을 체
결한 때
18. 제26조제1항을 위반하여 파
견근로자에게 제20조제1항제2
호·제4호부터 제12호까지의
사항을 알려주지 아니한 때
19. 제28조에 따른 파견사업관
리책임자를 선임하지 아니하
거나 결격사유에 해당하는 자
를 선임한 때
20. 제29조에 따른 파견사업관
리대장을 작성하지 아니하거
나 보존하지 아니한 때
21. 제35조제5항을 위반하여 건
강진단결과를 송부하지 아니
한 때
22. 제37조에 따른 근로자파견

경우

15. 제20조제1항에 따른 근로자
파견계약을 서면으로 체결하
지 아니한 경우
16. 제24조제2항을 위반하여 근
로자의 동의를 받지 아니하고
근로자파견을 한 경우
17. 제25조를 위반하여 근로계
약 또는 근로자파견계약을 체
결한 경우
18. 제26조제1항을 위반하여 파
견근로자에게 제20조제1항제2
호 및 제4호부터 제12호까지
의 사항을 알려주지 아니한
경우
19. 제28조에 따른 파견사업 관
리책임자를 선임하지 아니하
거나 결격사유가 있는 사람을
선임한 경우
20. 제29조에 따른 파견사업관
리대장을 작성하지 아니하거
나 보존하지 아니한 경우
21. 제35조제5항을 위반하여 건
강진단 결과를 사용사업주에
게 보내지 아니한 경우
22. 제37조에 따른 근로자파견

사업의 운영 및 파견근로자의
고용관리 등에 관한 개선명령
을 이행하지 아니한 때

23. 제38조에 따른 보고명령을
위반하거나 관계 공무원의 출
입·검사·질문 등의 업무를 거
부·기피·방해한 때

②고용노동부장관은 法人이 第
8條第6號의 規定에 의한 缺格
事由에 해당되어 許可를 취소
하고자 하는 경우에는 미리 그
任員의 改任에 필요한 기간을
1月이상 주어야 한다.

③고용노동부장관은 第1項의
規定에 의하여 許可를 取消하
고자 하는 경우에는 聽聞을 실
시하여야 한다.

④第1項의 規定에 의한 勤勞者
派遣事業의 許可의 取消 또는
영업정지의 기준은 고용노동부
령으로 정한다.

第13條(許可取消등의 처분 후의
勤勞者派遣) ①第12條의 規定
에 의한 許可의 取消 또는 영
업의 정지처분을 받은 派遣事
業主는 그 처분전에 派遣한 派

사업의 운영 및 파견근로자의
고용관리 등에 관한 개선명령
을 이행하지 아니한 경우

23. 제38조에 따른 보고명령을
위반하거나 관계 공무원의 출
입·검사·질문 등의 업무를 거
부·방해 또는 기피한 경우

② 고용노동부장관은 법인이
제8조제6호에 따른 결격사유에
해당되어 허가를 취소하려는
경우에는 미리 해당 임원의 교
체임명에 필요한 기간을 1개월
이상 주어야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에
따라 허가를 취소하려면 청문
을 하여야 한다.

④ 제1항에 따른 근로자파견사
업의 허가취소 또는 영업정지
의 기준은 고용노동부령으로
정한다.

제13조(허가취소 등의 처분 후의
근로자파견) ① 제12조에 따른
허가취소 또는 영업정지 처분
을 받은 파견사업주는 그 처분
전에 파견한 파견근로자와 그

<p><u>遣勤勞者와 그 使用事業主에 대하여는 그 派遣期間이 종료 될 때까지 派遣事業主로서의 義務와 權利를 가진다.</u></p>	<p><u>사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다.</u></p>
<p><u>②第1項의 경우에 派遣事業主는 그 처분의 내용을 지체없이 使用事業主에게 통지하여야 한다.</u></p>	<p><u>② 제1항의 경우에 파견사업주는 그 처분의 내용을 지체 없이 사용사업주에게 통지하여야 한다.</u></p>
<p><u>第14條(兼業禁止) 다음 各號의 1에 해당하는 사업을 하는 者는 勤勞者派遣事業을 행할 수 없다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 「식품위생법」 제36조제1항 제3호에 따른 食品接客業</u> <u>2. 公衆衛生法 第2條第1項第1號 가목의 規定에 의한 宿泊業</u> <u>3. 家庭儀禮에 관한法律 第5條의 規定에 의한 結婚相談 또는 仲媒行爲를 하는 業</u> <u>4. 기타 大統領令으로 정하는 사업</u> 	<p><u>제14조(겸업금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 할 수 없다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 「식품위생법」 제36조제1항 제3호의 식품접객업</u> <u>2. 「공중위생법」 제2조제2호의 숙박업</u> <u>3. 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」 제2조제2호의 결혼중개업</u> <u>4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업</u>
<p><u>第15條(名義貸與의 금지) 派遣事業主는 자기의 名義로 他人에게 勤勞者派遣事業을 행하게 하여서는 아니된다.</u></p>	<p><u>제15조(명의대여의 금지) 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 하게 하여서는 아니 된다.</u></p>
<p><u>第16條(勤勞者派遣의 제한) ①派</u></p>	<p><u>제16조(근로자파견의 제한) ① 파</u></p>

遣事業主는 爭議行爲중인 事業場에 그 爭議行爲로 중단된 업무의 수행을 위하여 勤勞者를 派遣하여서는 아니된다.

②누구든지 「근로기준법」 제24조의 規定에 의한 경영상의 이유에 의한 解雇를 한 후 大統領令이 정하는 일정기간이 경과하기 전에는 당해 업무에 派遣勤勞者를 사용하여서는 아니된다.

第17條(派遣事業主등의 준수사항) 派遣事業主 및 第28條의 規定에 의한 派遣事業管理責任者는 勤勞者派遣事業을 행함에 있어 고용노동부령이 정하는 사항을 준수하여야 한다.

第18條(사업보고) 派遣事業主는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 事業報告書를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

第19條(閉鎖措置등) ①고용노동부장관은 許可를 받지 아니하고 勤勞者派遣事業을 하거나 許可의 取消 또는 영업의 정지처분

건사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.

② 누구든지 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 대통령령으로 정하는 기간이 지나기 전에는 해당 업무에 파견근로자를 사용하여서는 아니 된다.

제17조(파견사업주 등의 준수사항) 파견사업주 및 제28조에 따른 파견사업 관리책임자는 근로자파견사업을 할 때 고용노동부령으로 정하는 사항을 준수하여야 한다.

제18조(사업보고) 파견사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제19조(폐쇄조치 등) ① 고용노동부장관은 허가를 받지 아니하고 근로자파견사업을 하거나 허가취소 또는 영업정지 처분

을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대하여는 關係公務員으로 하여금 당해 사업을 閉鎖하기 위하여 다음 各號의 措置를 하게 할 수 있다.

1. 당해 事務所 또는 事務室의 看板 기타 營業標識物의 제거·삭제

2. 당해 사업이 違法한 것임을 알리는 揭示物의 부착

3. 당해 사업의 운영을 위하여 필수불가결한 機具 또는 施設物을 사용할 수 없게 하는 封印

②第1項의 規定에 의한 措置를 하고자 하는 경우에는 미리 이를 당해 派遣事業主 또는 그 代理人에게 書面으로 알려주어야 한다. 다만, 급박한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

③第1項의 規定에 의한 措置는 그 사업을 할 수 없게 함에 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.

④第1項의 規定에 의하여 조치

을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대하여는 그 사업을 폐쇄하기 위하여 관계 공무원에게 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다.

1. 해당 사무소 또는 사무실의 간판이나 그 밖의 영업표지물의 제거·삭제

2. 해당 사업이 위법한 것임을 알리는 게시물의 부착

3. 해당 사업의 운영을 위하여 필수불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인(封印)

② 제1항에 따른 조치를 하려는 경우에는 미리 해당 파견사업주 또는 그 대리인에게 서면으로 알려주어야 한다. 다만, 급박한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항에 따른 조치는 그 사업을 할 수 없게 하는 경우 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.

④ 제1항에 따라 조치를 하는

를 하는 關係公務員은 그 權限을 표시하는 證票를 關係인에게 내보여야 한다.

第3章 派遣勤勞者の 勤勞條件등

第1節 勤勞者派遣契約

第20條(契約의 내용등) ①勤勞者派遣契約의 當事者는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 다음各號의 사항이 포함되는 勤勞者派遣契約을 書面으로 체결하여야 한다.

1. 派遣勤勞者の 數
2. 派遣勤勞者가 종사할 업무의 내용
3. 派遣事由(第5條第2項의 規定에 의하여 勤勞者派遣을 행하는 경우에 한한다)
4. 派遣勤勞者가 派遣되어 勤勞할 事業場의 명칭 및 所在地 기타 派遣勤勞者の 勤勞場所
5. 派遣勤勞중인 派遣勤勞者를 직접 指揮·命令할 者에 관한 사항
6. 勤勞者派遣期間 및 派遣勤勞開始日에 관한 사항

관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여주어야 한다.

제3장 파견근로자의 근로조건 등

제1절 근로자파견계약

제20조(계약의 내용 등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견 사유(제5조제2항에 따라 근로자파견을 하는 경우만 해당한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로장소
5. 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
6. 근로자파견 기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항

7. 始業 및 終業의 時刻과 休憩 時間에 관한 사항

8. 休日·休暇에 관한 사항

9. 延長·夜間·休日勤勞에 관한 사항

10. 安全 및 保健에 관한 사항

11. 勤勞者派遣의 代價

12. 기타 고용노동부령이 정하는 사항

②사용사업주는 제1항의 규정에 따라 근로자파견계약을 체결하는 때에는 파견사업주에게 제21조제1항의 규정을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위 및 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

7. 업무 시작 및 업무 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항

8. 휴일·휴가에 관한 사항

9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항

10. 안전 및 보건에 관한 사항

11. 근로자파견의 대가

12. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

② 사용사업주는 제1항에 따라 근로자파견계약을 체결할 때에는 파견사업주에게 제21조제1항을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위와 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

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 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용자사업주”로 본다.

④ 제1항 내지 제3항의 규정은 사용자사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주와 사용자사업주가 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 파견사업

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 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 사용자사업주”로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주와 사용자사업주가 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 파견사업

주와 사용사업주가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제4항에 따라 준용되는 같은 법 제9조제4항, 제11조부터 제15조까지의 규정 및 제15조의2제5항을 준용한다.

주와 사용사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니한 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제4항에 따라 준용되는 같은 법 제9조제4항, 제11조부터 제15조까지 및 제15조의2제5항을 준용한다. 이 경우 “시

이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

第22條(契約의 解止등) ①使用事業主는 派遣勤勞者の 性別·宗教·社會的 身分이나 派遣勤勞者の 正當한 勞動組合의 活動 등을 이유로 勤勞者派遣契約을 解止하여서는 아니된다.

②派遣事業主는 使用事業主가 派遣勤勞에 관하여 이 법 또는 이 법에 의한 命令, 勤勞基準法 또는 同法에 의한 命令, 産業安全保健法 또는 同法에 의한 命令에 위반하는 경우에는 勤勞者派遣을 正지하거나 勤勞者派遣契約을 解止할 수 있다.

第2節 派遣事業主가 强구하여야 할 措置

第23條(派遣勤勞者の 福祉增進)

정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

제22조(계약의 해지 등) ① 사용사업주는 파견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.

② 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령, 「근로기준법」 또는 같은 법에 따른 명령, 「산업안전보건법」 또는 같은 법에 따른 명령을 위반하는 경우에는 근로자파견을 정지하거나 근로자파견계약을 해지할 수 있다.

제2절 파견사업주가 마련하여야 할 조치

제23조(파견근로자의 복지 증진)

派遣事業主는 派遣勤勞者의 희망과 능력에 적합한 就業 및 教育訓練機會의 확보, 勤勞條件의 향상 기타 雇傭安定을 기하기 위하여 필요한 措置를 강구함으로써 派遣勤勞者의 福祉增進에 노력하여야 한다.

第24條(派遣勤勞者에 대한 告知義務) ①派遣事業主는 勤勞者를 派遣勤勞者로서 雇傭하고자 할 때에는 미리 당해 勤勞者에게 그 취지를 서면으로 알려주어야 한다.

②派遣事業主는 그가 雇傭한 勤勞者중 派遣勤勞者로 雇傭하지 아니한 者를 勤勞者派遣의 대상으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 당해 勤勞者의 同意를 얻어야 한다.

第25條(派遣勤勞者에 대한 雇傭制限의 금지) ①派遣事業主는 正當한 이유없이 派遣勤勞者 또는 派遣勤勞者로서 雇傭되고자 하는 者와 그 雇傭關係의 종료후 使用事業主에게 雇傭되

파견사업주는 파견근로자의 희망과 능력에 적합한 취업 및 教育훈련기회의 확보, 근로조건 의 향상, 그 밖에 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 마련함으로써 파견근로자의 복지 증진에 노력하여야 한다.

제24조(파견근로자에 대한 고지 의무) ① 파견사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려주어야 한다.

② 파견사업주는 그가 고용한 근로자 중 파견근로자로 고용하지 아니한 사람을 근로자파견의 대상으로 하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알리고 그의 동의를 받아야 한다.

제25조(파견근로자에 대한 고용 제한의 금지) ① 파견사업주는 파견근로자 또는 파견근로자로 고용되려는 사람과 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용사업주에게 고용되는 것을 정당한 이

는 것을 금지하는 내용의 勤勞 契約을 체결하여서는 아니된다.

②派遣事業主는 正當한 이유없이 派遣勤勞者의 雇傭關係의 종료후 使用事業主가 당해 派遣勤勞者를 雇傭하는 것을 금지하는 내용의 勤勞者派遣契約을 체결하여서는 아니된다.

第26條(就業條件의 告知) ①派遣事業主는 勤勞者派遣을 하고자 할 때에는 미리 당해 派遣勤勞者에게 제20조제1항 各號의 사항 기타 고용노동부령이 정하는 사항을 서면으로 알려주어야 한다.

②파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호의 규정에 따른 당해 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있다.

③파견사업주는 제2항의 규정에 따라 그 내역의 제시를 요구받은 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

② 파견사업주는 파견근로자의 고용관계가 끝난 후 사용사업주가 그 파견근로자를 고용하는 것을 正當한 이유 없이 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결하여서는 아니 된다.

제26조(취업조건에의 고지) ① 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알려 주어야 한다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.

③ 파견사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

第27條(使用事業主에 대한 통지)

派遣事業主는 勤勞者派遣을 할 경우에는 派遣勤勞者の 姓名 기타 고용노동부령이 정하는 사항을 使用事業主에게 통지하여야 한다.

第28條(派遣事業管理責任者) ①

派遣事業主는 派遣勤勞者の 적절한 雇傭管理를 위하여 第8條第1號 내지 第5號의 規定에 의한 缺格事由에 해당하지 아니하는 者중에서 派遣事業管理責任者를 選任하여야 한다.

②派遣事業管理責任者の 임무 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

第29條(派遣事業管理臺帳) ①

事業主는 派遣事業管理臺帳을 작성·보존하여야 한다.

②第1項의 規定에 의한 派遣事業管理臺帳의 기재사항 및 그 보존기간은 고용노동부령으로 정한다.

第3節 使用事業主가 강구하여야 할 措置

第30條(勤勞者派遣契約에 관한

제27조(사용사업주에 대한 통지)

파견사업주는 근로자파견을 할 경우에는 파견근로자의 성명 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 사용사업주에게 통지하여야 한다.

제28조(파견사업 관리책임자) ①

파견사업주는 파견근로자의 적절한 고용관리를 위하여 제8조 제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 결격사유에 해당하지 아니하는 사람 중에서 파견사업 관리책임자를 선임하여야 한다.

② 파견사업관리책임자의 임무 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제29조(파견사업관리대장) ①

파견사업주는 파견사업관리대장을 작성·보존하여야 한다.

② 제1항에 따른 파견사업관리대장의 기재사항 및 그 보존기간은 고용노동부령으로 정한다.

제3절 사용사업주가 마련하여야 할 조치

제30조(근로자파견계약에 관한

<p><u>措置) 使用事業主는 第20條의 規定에 의한 勤勞者派遣契約에 위반되지 아니하도록 필요한 措置를 강구하여야 한다.</u></p>	<p><u>조치) 사용사업주는 제20조에 따른 근로자파견계약에 위반되지 아니하도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.</u></p>
<p><u>第31條(적정한 派遣勤勞의 확보)</u></p> <p><u>①使用事業主는 派遣勤勞者로부터 派遣勤勞에 관한 苦衷의 제시가 있는 경우에는 그 苦衷의 내용을 派遣事業主에게 통지하고 신속·적절하게 苦衷을 처리하도록 하여야 한다.</u></p> <p><u>②第1項의 規定에 의한 苦衷의 처리외에 使用事業主는 派遣勤勞가 적정하게 행하여지도록 필요한 措置를 강구하여야 한다.</u></p>	<p><u>제31조(적정한 파견근로의 확보)</u></p> <p><u>① 사용사업주는 파견근로자가 파견근로에 관한 고충을 제시한 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속하고 적절하게 고충을 처리하도록 하여야 한다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 고충의 처리외에 사용사업주는 파견근로가 적정하게 이루어지도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.</u></p>
<p><u>第32條(使用事業管理責任者) ①使用事業主는 派遣勤勞者の 적절한 派遣勤勞를 위하여 使用事業管理責任者를 選任하여야 한다.</u></p> <p><u>②使用事業管理責任者の 임무 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u></p>	<p><u>제32조(사용사업관리책임자) ① 사용사업주는 파견근로자의 적절한 파견근로를 위하여 사용사업관리책임자를 선임하여야 한다.</u></p> <p><u>② 사용사업관리책임자의 임무 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u></p>
<p><u>第33條(使用事業管理臺帳) ①使用事業主는 使用事業管理臺帳을</u></p>	<p><u>제33조(사용사업관리대장) ① 사용사업주는 사용사업 관리대장</u></p>

작성·보존하여야 한다.

②第1項의 規定에 의한 使用事業管理臺帳의 기재사항 및 그 보존기간은 고용노동부령으로 정한다.

第4節 勤勞基準法등의 적용에 관한 特例

第34條(勤勞基準法の 적용에 관한 特例) ①派遣중인 勤勞者の派遣勤勞에 관하여는 派遣事業主 및 使用事業主를 「근로기준법」 제2조의 規定에 의한 使用者로 보아 同法을 적용한다. 다만, 같은 법 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 規定의 적용에 있어서는 派遣事業主를, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 規定의 적용에 있어서는 使用事業主를 使用者로 본다.

을 작성·보존하여야 한다.

② 제1항에 따른 사용사업 관리대장의 기재사항 및 그 보존기간은 고용노동부령으로 정한다.

제4절 근로기준법 등의 적용에 관한 특례

제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지,

② 派遣事業主가 大統領令이 정하는 使用事業主의 歸責事由로 인하여 勤勞者の 賃金を 지급하지 못한 때에는 使用事業主는 당해 派遣事業主와 連帶하여 責任을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조의 規定을 적용함에 있어서는 派遣事業主 및 使用事業主를 같은 법 제2조의 規定에 의한 使用者로 보아 同法을 적용한다.

③ 「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항의 規定에 의하여 使用事業主가 有給休日 또는 有給休暇를 주는 경우 그 休日 또는 休暇에 대하여 有給으로 지급되는 賃金は 派遣事業主가 지급하여야 한다.

④ 派遣事業主와 使用事業主가 勤勞基準法을 위반하는 내용을 포함한 勤勞者派遣契約을 체결

제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

② 파견사업주가 대통령령으로 정하는 사용사업주의 귀책사유(歸責事由)로 근로자의 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용사업주는 그 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조를 적용할 때에는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다.

③ 「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자에게 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다.

④ 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을

하고 그 契約에 따라 派遣勤勞者를 勤勞하게 함으로써 同法을 위반한 경우에는 그 契約當事者 모두를 同法 第15條의 規定에 의한 使用者로 보아 해당 罰則規定을 적용한다.

第35條(産業安全保健法の 적용에 관한 特例) ①派遣중인 勤勞者の 派遣勤勞에 관하여는 使用事業主를 産業安全保健法 第2條第3號의 規定에 의한 事業主로 보아 同法을 적용한다. 이 경우 同法 第31條第2項의 規定을 적용함에 있어서는 同項중 “勤勞者を 採用할 때”를 “勤勞者派遣의 役務를 제공받은 때”로 본다.

②第1項의 規定에 불구하고 産業安全保健法 第5條, 第43條第5項(作業場所의 변경, 作業의 轉換 및 勤勞時間 短縮의 경우에 한한다), 第43條第6項 但書, 第52條第2項의 적용에 있어서는 派遣事業主 및 使用事業主를 同法 第2條第3號의 規定에 의

체결하고 그 계약에 따라 파견 근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제3호의 사업주로 보아 같은 법을 적용한다. 이 경우 「산업안전보건법」 제31조제2항을 적용할 때에는 같은 항 중 “근로자를 채용할 때”를 “근로자파견의 역무를 제공받은 경우”로 본다.

② 제1항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제5조, 제43조제5항(작업 장소의 변경, 작업의 전환 및 근로시간 단축의 경우만 해당한다), 제43조제6항 단서 및 제52조제2항을 적용할 때에는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조제3호의

한 사업주로 본다.

③使用事業主는 派遣중인 勤勞者에 대하여 産業安全保健法 第43條의 規定에 의한 健康診斷을 실시한 때에는 同法 第43條第6項의 規定에 의하여 당해 健康診斷結果를 설명하여야 하며, 당해 健康診斷結果를 지체 없이 派遣事業主에게 송부하여야 한다.

④ 第1項 및 第3項의 規定에 불구하고 産業安全保健法 第43條第1項의 規定에 의하여 事業主가 정기적으로 실시하여야 하는 健康診斷중 고용노동부령이 정하는 건강진단에 대하여는 派遣事業主를 同法 第2條第3號의 規定에 의한 사업주로 본다.

⑤派遣事業主는 第4項의 規定에 의한 健康診斷을 실시한 때에는 産業安全保健法 第43條第6項의 規定에 의하여 당해 健康診斷結果를 설명하여야 하며, 당해 健康診斷結果를 지체없이 使用事業主에게 송부하여야 한

사업주로 본다.

③ 사용사업주는 파견 중인 근로자에 대하여 「산업안전보건법」 제43조에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 같은 조 제6항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강진단 결과를 지체 없이 파견사업주에게 보내야 한다.

④ 제1항 및 제3항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제43조 제1항에 따라 사업주가 정기적으로 실시하여야 하는 건강진단 중 고용노동부령으로 정하는 건강진단에 대해서는 파견사업주를 같은 법 제2조제3호의 사업주로 본다.

⑤ 파견사업주는 제4항에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 「산업안전보건법」 제43조제6항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강진단 결과를 지체 없이 사용사업주에게 보내야 한다.

다.

⑥派遣事業主와 使用事業主가 産業安全保健法을 위반하는 내용을 포함한 勤勞者派遣契約을 체결하고 그 契約에 따라 派遣 勤勞者를 勤勞하게 함으로써 同法을 위반한 경우에는 그 契約當事者 모두를 同法 第2條第3號의 規定에 의한 事業主로 보아 해당 罰則規定을 적용한다.

第4章 補則

第36條(指導·助言등) 고용노동부장관은 이 法의 施行을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 派遣事業主 및 使用事業主에 대하여 勤勞者派遣事業의 적정한 운영 또는 적정한 派遣勤勞를 확보하는데 필요한 指導 및 助言을 할 수 있다.

第37條(改善命令) 고용노동부장관은 적정한 派遣勤勞의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 派遣事業主에 대하여 勤勞者派遣事業의 운영 및 派遣 勤勞者の 雇傭管理등에 관한

⑥ 파견사업주와 사용사업주가 「산업안전보건법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약당사자 모두를 같은 법 제2조제3호의 사업주로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

제4장 보칙

제36조(지도·조언 등) 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주 및 사용사업주에 대하여 근로자파견사업의 적절한 운영 또는 적절한 파견근로를 확보하는데 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

제37조(개선명령) 고용노동부장관은 적정한 파견근로의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주에게 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선을

개선을 명할 수 있다.

第38條(보고와 檢査) ① 고용노동부장관은 이 法의 施行을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 派遣事業主 및 使用事業主에 대하여 필요한 사항의 보고를 명할 수 있다.

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 關係公務員으로 하여금 派遣事業主 및 使用事業主의 事業場 기타 施設에 出入하여 帳簿·書類 기타 물건을 檢査하거나 관계인에게 質問하게 할 수 있다.

③ 第2項의 規定에 의하여 出入·檢査를 하는 公務員은 그 權限을 표시하는 證票를 관계인에게 내보여야 한다.

第39條(資料의 요청) ① 고용노동부장관은 關係行政機關 기타 公共團體등에 대하여 이 法 施行에 필요한 資料의 제출을 요청할 수 있다.

② 第1項의 規定에 의하여 資料

명할 수 있다.

제38조(보고와 검사) ① 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 파견사업주 및 사용사업주에 대하여 필요한 사항의 보고를 명할 수 있다.

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 관계 공무원으로 하여금 파견사업주 및 사용사업주의 사업장이나 그 밖의 시설에 출입하여 장부·서류 또는 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 내보여야 한다.

제39조(자료의 요청) ① 고용노동부장관은 관계 행정기관이나 그 밖의 공공단체 등에 이 법의 시행에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 자료 제출을

의 제출을 요청받은 者는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

第40條(手数料) 第7條 및 第10條의 規定에 의한 許可를 받고자 하는 者는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 手数料를 납부하여야 한다.

第41條(權限의 위임) 이 法에 의한 고용노동부장관의 權限은 大統領令이 정하는 바에 의하여 그 일부를 지방고용노동관서의 長에게 위임할 수 있다.

第5章 罰則

第42條(罰則) ①公衆衛生 또는 公衆道德上 유해한 업무에 就業시킬 目的으로 勤勞者派遣을 한 者는 5年이하의 懲役 또는 5천만원이하의 罰金에 處한다.

②第1項의 未遂犯은 處罰한다.

第43條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 3年이하의 懲役 또는 3천만원이하의 罰金에 處한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 第7條第1項의

요청받은 자는 그 요청을 거부할 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제40조(수수료) 제7조 및 제10조에 따른 허가를 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 내야 한다.

제41조(권한의 위임) 이 법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제5장 벌칙

제42조(벌칙) ① 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 미수범은 처벌한다.

제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항을

<p><u>規定을 위반하여 勤勞者派遣事業을 행한 者</u></p> <p>1의2. <u>제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자</u></p> <p>2. <u>허위 기타 부정한 방법으로 第7條第1項의 規定에 의한 許可 또는 第10條第2項의 規定에 의한 更新許可를 받은 者</u></p> <p>3. <u>第15條 또는 第34條第2項의 規定을 위반한 者</u></p> <p><u>제43조의2(벌칙) 제21조제3항의 규정에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</u></p> <p><u>第44條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 1年이하의 懲役 또는 1千萬이하의 罰金에 處한다.</u></p> <p>1. <u>삭제</u></p> <p>2. <u>第12條第1項의 規定에 의한</u></p>	<p><u>위반하여 근로자파견사업을 한 자</u></p> <p>2. <u>제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자</u></p> <p>3. <u>거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조제1항에 따른 허가 또는 제10조제2항에 따른 갱신허가를 받은 자</u></p> <p>4. <u>제15조 또는 제34조제2항을 위반한 자</u></p> <p><u>제43조의2(벌칙) 제21조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제2호 또는 제3호를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</u></p> <p><u>제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</u></p> <p>1. <u>제12조제1항에 따른 영업정지 명령을 위반하여 근로자파</u></p>
--	---

영업의 정지명령을 위반하여
勤勞者派遣事業을 계속한 者

3. 제16조를 위반한 者

第46條(過怠料) ① 제21조제3항,

제21조의2제4항 및 제21조의3
제2항에 따라 준용되는 「기간
제 및 단시간근로자 보호 등에
관한 법률」 제14조제2항 또는
제3항의 규정에 따라 확정된
시정명령을 정당한 이유 없이
이행하지 아니한 자는 1억원
이하의 과태료에 처한다.

② 제6조의2제1항의 규정을 위
반하여 파견근로자를 직접 고
용하지 아니한 자는 3천만원
이하의 과태료에 처한다.

③ (생 략)

④ 제21조제3항, 제21조의2제4항
및 제21조의3제2항에 따라 준
용되는 「기간제 및 단시간
근로자 보호 등에 관한 법률」
제15조제1항의 규정에 따른 고
용노동부장관의 이행상황 제출
요구에 정당한 이유 없이 불응
한 자는 500만원 이하의 과태
료에 처한다.

건사업을 계속한 자

2. 제16조를 위반한 자

제46조(과태료) ① 제21조제3항,

제21조의2제4항 및 제21조의3
제2항에 따라 준용되는 「기간
제 및 단시간근로자 보호 등에
관한 법률」 제14조제2항 또는
제3항에 따라 확정된 시정명령
을 정당한 이유 없이 이행하지
아니한 자에게는 1억원 이하의
과태료를 부과한다.

② 제6조의2제1항을 위반하여
파견근로자를 직접 고용하지
아니한 자에게는 3천만원 이하
의 과태료를 부과한다.

③ (현행과 같음)

④ 제21조제3항, 제21조의2제4
항 및 제21조의3제2항에 따라
준용되는 「기간제 및 단시간
근로자 보호 등에 관한 법률」
제15조제1항에 따른 고용노동
부장관의 이행상황 제출요구에
정당한 이유 없이 불응한 자에
게는 500만원 이하의 과태료에
처한다.

<p>⑤ <u>다음 各號의 1에 해당하는 者は 300萬원이하의 過怠料에 處한다.</u></p> <p>1. <u>第11條第1項의 規定에 의한 申告를 하지 아니하거나 허위의 申告를 한 者</u></p> <p>2. <u>第18條 또는 第38條第1項의 規定에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 者</u></p> <p>2의2. <u>제26조제3항의 규정을 위반한 者</u></p> <p>3. <u>第27條·第29條 또는 第33條의 規定을 위반한 者</u></p> <p>4. <u>第35條第3項 또는 第5項의 規定을 위반하여 당해 健康診斷結果를 송부하지 아니한 者</u></p> <p>5. <u>第37條의 改善命令을 위반한 者</u></p> <p>6. <u>第38條第2項의 規定에 의한 檢査를 正當한 이유없이 거부·방해 또는 기피한 者</u></p> <p>⑥ (생략)</p>	<p>⑤ <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</u></p> <p>1. <u>제11조제1항에 따른 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자</u></p> <p>2. <u>제18조 또는 제38조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자</u></p> <p>3. <u>제26조제3항을 위반한 자</u></p> <p>4. <u>제27조·제29조 또는 제33조를 위반한 자</u></p> <p>5. <u>제35조제3항 또는 제5항을 위반하여 해당 건강진단 결과를 파견사업주 또는 사용사업주에게 보내지 아니한 자</u></p> <p>6. <u>제37조의 개선명령을 위반한 자</u></p> <p>7. <u>제38조제2항에 따른 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기피한 자</u></p> <p>⑥ (현행과 같음)</p>
--	---