

돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안 (이수진의원 대표발의)

의안 번호	5017
----------	------

발의연월일 : 2024. 10. 29.

발 의 자 : 이수진 · 박해철 · 조 국
김문수 · 강준현 · 박홍배
김준혁 · 김정호 · 정태호
추미애 · 박선원 · 송옥주
송재봉 · 이광희 · 문금주
오세희 · 박희승 · 이용우
황명선 · 김용만 · 최민희
남인순 · 이원택(23인)

제안이유

급속한 고령화와 핵가족화 등으로 간병과 육아 등 돌봄서비스 수요가 크게 증가하고 있음. 현재 돌봄노동자가 약 150만 명에 이르는 것으로 추산되지만, 최근 조사에 따르면 20년 뒤 돌봄 분야에 추가적으로 150만 명 이상의 인력이 부족할 것으로 전망되고 있음.

그런데 우리나라는 그동안 돌봄서비스에 대하여 단기의 양적 제공을 중심으로 정책을 시행하며, 상대적으로 돌봄노동의 가치 인정과 돌봄노동자의 권리 보장을 위한 노력은 부족하였음. 그 결과 돌봄노동의 중요한 주체인 요양보호사의 경우 자격을 보유하고도 75%가 입직을 하지 않는 등 돌봄노동자의 수급체계가 불안정한 실정임.

한편 우리나라의 돌봄 관련 법령은 돌봄서비스의 동일·유사 여부와 관계없이 담당 부처와 부서로 산재되어 있어 돌봄노동의 환경과 조건에도 혼란이 가중되고 있는 실정임.

이에 다양한 돌봄서비스 분야에 종사하는 돌봄노동자의 권리보장과 처우개선을 위하여 필요한 공통적인 사항을 규율하는 법률을 제정함으로써 지속가능한 돌봄서비스 공급체계를 만들고, 돌봄노동이 좋은 일자리가 될 수 있도록 하는 데에 기여하고자 함.

주요내용

가. 이 법의 목적을 돌봄노동의 사회적·경제적 가치를 인정하고, 국가 등의 책무와 사업주의 책임 등에 관한 사항을 규정함으로써 돌봄노동자의 지위 향상과 권리 보장 및 처우 개선을 도모하는 것으로 함(안 제1조).

나. “돌봄노동자”를 「사회보장기본법」에 따른 사회서비스 또는 그 밖에 계약의 형식과 관계없이 돌봄서비스에 종사하는 사람으로 정의하며 관계 법령에 따라 구체적인 범주를 정함(안 제2조).

다. 국가와 지방자치단체, 시도교육청 및 관계 행정기관에 돌봄노동자의 근로조건을 개선, 돌봄서비스의 공공성 확대, 돌봄서비스 제공기관의 법령 준수에 대한 관리·감독 등 돌봄노동자의 지위 향상과 권리 보장 및 처우 개선을 위한 종합적인 시책을 수립·시행하도록 함(안 제3조).

- 라. 이 법을 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우를 정하고 있는 다른 법률에 우선하여 적용하도록 하되, 다른 법률에서 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우에 관하여 돌봄노동자에게 더 유리한 내용을 규정한 경우에는 그 법률의 내용을 적용하도록 함(안 제5조).
- 마. 국가와 지방자치단체, 시도교육청으로 하여금 돌봄노동자처우개선 계획을 3년마다 수립·시행하도록 함(안 제6조).
- 바. 돌봄노동자의 지위 및 권리 보장, 처우 개선 등에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 고용노동부 소속으로 돌봄노동자처우개선위원회를 둠(안 제7조).
- 사. 지역별 돌봄노동자의 처우 개선에 관한 사항을 심의하기 위하여 시·도 돌봄노동자 처우개선위원회 및 시·군·구 돌봄근로자 처우개선위원회를 설치함(안 제12조).
- 아. 돌봄노동자에게 주 20시간의 최소근로시간을 보장하고, 돌봄노동자의 명시적인 의사나 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 사유가 있는 경우에는 그 미만으로 정할 수 있도록 하되, 주 15시간 미만으로 정하는 경우에는 돌봄노동자의 의사를 서면으로 작성하도록 함(안 제16조).
- 자. 국가 등은 돌봄노동자에게 적정 임금을 보장하고, 사업주는 소정 근로시간이 돌봄노동자의 명시적 동의 없이 단축되거나 이용자 사정으로 중단·단축된 경우 대기수당을 지급하도록 함(안 제17조 및 제18조).

차. 돌봄노동자가 사업주의 지시에 따라 사업장 밖에서 일하거나 약정 제공시간을 초과하여 돌봄서비스를 제공한 시간, 출장지에서 다른 출장지로 이동하는 시간을 근로시간으로 인정함(안 제19조).

카. 돌봄노동자와 이용자의 안전을 위하여 사업주로 하여금 돌봄노동자에 대하여 감염병 예방 교육을 실시하도록 하고, 감염 위험이 현저한 경우 유급 안전휴가를 보장하도록 함(안 제22조 및 제23조).

돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 돌봄노동의 사회적·경제적 가치를 인정하고, 국가와 지방자치단체의 책무와 사업주의 책임 등에 관한 사항을 규정함으로써 돌봄노동자의 지위 향상과 권리 보장 및 처우 개선을 도모하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “돌봄서비스”란 어린이, 노인, 장애인, 환자, 출산을 전후한 여성 및 가사 지원이 필요한 가구원 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 안전 관리, 의식주 관리, 신체적·정신적 활동 지원, 성장발달 지원, 생활 보조 등의 서비스를 말한다.
2. “돌봄노동자”란 「사회보장기본법」에 따른 사회서비스 또는 그 밖에 계약의 형식과 관계없이 돌봄서비스에 종사하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 가사근로자

- 나. 「국가보훈 기본법」에 따라 국가보훈대상자에 대하여 재가 복지서비스를 제공하는 사람
- 다. 「노인복지법」에 따라 홀로 사는 노인에게 대하여 방문요양·돌봄 등의 서비스를 제공하는 사람 및 같은 법에 따라 재가노인복지시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람
- 라. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 중 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사
- 마. 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조제4호의 서비스제공자에 소속된 사람으로서 「모자보건법」 제15조의18에 따른 산후조리도우미
- 바. 「사회복지사업법」 또는 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」에 따른 가사·간병을 위한 가정 방문 지원사업에 종사하는 사람으로서 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조에 따른 사회복지사 등이 아닌 사람
- 사. 「아동복지법」에 따른 다함께돌봄센터의 종사자, 같은 법에 따른 지역아동센터의 종사자
- 아. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미
- 자. 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원 중 같은 조 제3호에 따른 어린이집의 원장을 제외한 사람
- 차. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력

- 카. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 방과 후 활동을 담당하는 사람 또는 「유아교육법」 제2조제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 사람 중 교원이 아닌 사람
- 타. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조에 따른 정신건강복지센터, 정신요양시설 또는 정신 재활시설 종사자 중 대통령령으로 정하는 사람
- 파. 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄 인력
- 하. 그 밖에 돌봄서비스를 알선·중개하는 사업자(온라인 플랫폼을 이용하여 알선·중개하는 사업자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를 통하여 돌봄서비스를 제공하고 대가를 받는 사람 및 대통령령으로 정하는 사람
3. “이용자”란 돌봄서비스 제공기관을 통하여 돌봄노동자로부터 돌봄서비스를 제공받는 사람을 말한다.
4. “방문 돌봄근로자”란 이용자를 방문하여 돌봄서비스를 제공하는 돌봄근로자를 말한다.
5. “시설 돌봄근로자”란 돌봄서비스 제공기관이 돌봄 제공을 위하여 설치·운영하는 시설에서 돌봄서비스를 제공하는 돌봄근로자를 말한다.
6. “사업주”란 돌봄노동자를 이용하여 돌봄서비스 제공기관을 운영하는 자를 말한다. 이 경우 돌봄서비스를 알선·중개하는 사업자

가가 돌봄노동자의 업무 평가, 업무 배정, 대가 결정 등에 영향을 미치는 경우에는 이 법에 따른 사업주로 본다.

7. “돌봄서비스 관리기관”은 국가 또는 지방자치단체, 시도교육청 및 사업주가 실시·제공하는 돌봄서비스를 관리·감독하고 돌봄근로자의 재해예방에 관련한 업무를 담당하는 기관을 말한다.

제3조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체, 시도교육청(이하 “국가 등”이라 한다) 및 관계 행정기관은 돌봄노동자의 근로조건을 개선하고, 돌봄서비스의 공공성을 확대하며, 돌봄서비스 제공기관이 법령을 준수하도록 관리·감독하는 등 돌봄노동자의 지위 향상과 권리 보장 및 처우 개선을 도모하기 위한 종합적인 시책을 수립하고 시행하여야 한다.

② 국가 등은 제1항에 따른 시책을 시행하기 위하여 필요한 예산상의 조치를 다하도록 노력하여야 한다.

③ 사업주는 법령을 준수하고 근로조건을 개선하여 적절한 근로환경을 조성함으로써 돌봄노동자의 지위 및 권리가 향상·보장되도록 하여야 하며, 국가 등에서 시행하는 돌봄노동자에 관한 시책에 참여하고 협력하여야 할 책무를 진다.

제4조(적용범위) ① 이 법은 돌봄노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 이 경우 돌봄노동자가 돌봄서비스를 제공하는 장소는 이 법에 따른 사업장으로 본다.

② 국가 등으로부터 임금의 전부 또는 일부를 직·간접적으로 받는

사업 또는 사업장에 대하여는 국가 등이 사업주와 독립하여 제14조부터 제23조까지의 의무를 부담한다.

제5조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우를 정하고 있는 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률의 개정으로 이 법에서 정한 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우에 관한 내용보다 그 내용이 돌봄노동자에게 더 유리한 경우에는 그 법률에서 정하는 바에 따른다.

② 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정할 때는 이 법의 목적에 부합되도록 하여야 한다.

제2장 돌봄노동자처우개선계획의 수립 등

제6조(돌봄노동자처우개선계획의 수립 및 시행) ① 국가 등은 3년마다 이 법의 목적을 달성하기 위하여 제7조에 따른 돌봄노동자처우개선위원회의 심의·의결을 거쳐 돌봄노동자처우개선계획(이하 “처우개선계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 처우개선계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 돌봄서비스별 국공립 공급 비율 및 공급 총량에 관한 사항
2. 돌봄노동자의 상시·직접 고용 등에 관한 사항
3. 돌봄노동자의 근로환경에 관한 다음 각 목의 사항

가. 기본급(월 단위), 연장·야간·휴일근로수당, 휴업수당, 유급휴

일, 연차휴가미사용수당, 퇴직적립금, 장기근속 장려금, 교통비 등 적정 임금의 기준 및 지급

나. 돌봄노동자의 휴게권 보장 및 휴게를 위한 적정 인력의 운영
다. 돌봄노동자의 업무상 재해에 대한 예방 및 치료

4. 돌봄노동자 양성 및 전문성 향상을 위한 교육훈련에 관한 사항
5. 돌봄노동자 근로환경 실태조사 및 공표에 관한 사항
6. 그 밖에 돌봄노동자의 지위 향상, 권리 보장 및 처우 개선을 위하여 필요한 사항

③ 국가 등은 처우개선계획을 수립할 때에 돌봄서비스 관련 법령에 따른 제도와 상호 연계될 수 있도록 하여야 한다.

제3장 돌봄노동자처우개선위원회 등

제7조(돌봄노동자처우개선위원회의 설치 및 심의사항) ① 돌봄노동자의 지위 및 권리 보장, 처우 개선 등에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 고용노동부 소속으로 돌봄노동자처우개선위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 제6조제1항 및 제2항에 따른 처우개선계획
2. 돌봄노동자의 고용 또는 처우에 관한 정책 및 제도 권고
3. 돌봄노동자의 돌봄서비스별 규모·임금체계 등에 대한 조사 및

분석

4. 적정 임금 지급을 위한 임금체계의 개선 방향과 적정 임금의 수준에 대한 조사 및 분석
5. 돌봄노동자의 교육 및 훈련 방향
6. 돌봄노동자와 사업주 사이의 노사 협력 지원
7. 제10조에 따른 시정 요구와 이행결과의 검토
8. 그 밖에 돌봄노동자의 지위 향상과 권리 보장 및 처우 개선을 위하여 위원장이 심의를 요청하는 사항

제8조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 고용노동부장관으로 하고, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다. 이 경우 위원은 공무원이 아닌 사람이 과반수가 되도록 하며, 제2호부터 제4호까지에 따른 각 호의 위원수는 동수로 한다.

1. 고용노동부 · 보건복지부 · 기획재정부 · 행정안전부 · 여성가족부 · 교육부 등 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 공무원 중 소속 중앙행정기관의 장이 추천하는 사람
2. 전국적 규모의 사업주 단체가 추천하는 사람
3. 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체가 추천하는 사람
4. 돌봄노동자 지원에 관한 전문성과 경험이 풍부한 사람으로서 대

통령령으로 정하는 사람

- ③ 위원회의 정기회의는 분기별로 1회씩 연간 4회 이상 개최하되, 위원장이 미리 정한 날에 개최한다.
- ④ 위원회의 임시회의는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 소집한다.
- ⑤ 그 밖에 위원회의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(연차 보고서) ① 위원회는 매 회계연도 종료일 이후 3개월 이내에 해당 회계연도의 위원회 업무수행에 관한 보고서를 국회에 제출하여야 한다.

- ② 위원회는 제1항의 보고서를 공표하여야 한다. 이 경우 연차 보고서의 공표에 관한 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제10조(시정 요구 등) ① 위원회는 고용노동부장관 등 관계 중앙행정기관의 장에게 제7조제2항 각 호의 사항과 관련하여 정책 또는 제도의 시정 등을 요구할 수 있고, 시정 요구에 대한 이행 여부를 점검하기 위하여 이행결과를 제출할 것을 요구할 수 있다.

- ② 위원회는 관계 중앙행정기관의 장에게 제1항에 따른 시정 요구 및 이행결과의 제출과 관련된 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제11조(분과위원회) ① 위원회에 심의·의결사항에 관한 효율적인 사전 검토를 위하여 돌봄서비스별로 분과위원회를 둔다.

- ② 분과위원회는 위원장 1명을 포함한 5명 이내의 위원으로 한다.

③ 분과위원회의 위원장은 제8조제2항 각 호의 사람 중에서 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람으로 하고, 위원은 관계 공무원과 돌봄서비스 종사자, 관련 학계 전문가, 돌봄서비스 제공기관의 사업주 등 돌봄서비스에 대한 경험 또는 전문지식이 풍부한 사람 중에서 고용노동부장관이 임명하거나 위촉한다. 이 경우 전체 위원 중 공무원이 아닌 사람이 과반수가 되어야 한다.

④ 분과위원회의 위원장은 위원회의 심의·의결사항에 관한 검토를 마친 때에는 검토사항별로 검토보고서를 작성하고 그 경과와 결과를 위원회에 보고한다.

⑤ 그 밖에 분과위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조(시·도위원회 등의 설치) 지역별 돌봄노동자의 처우개선에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 소속으로 시·도 돌봄노동자 처우개선위원회(이하 “시·도위원회”라 한다)를 두고, 시장(「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제11조제2항에 따른 행정시장을 포함한다. 이하 같다)·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다) 소속으로 시·군·구 돌봄근로자 처우개선위원회(이하 “시·군·구위원회”라 한다)를 둔다.

1. 관할 구역의 지역적 특성 등을 고려한 돌봄노동자의 지위 및 권

리 보장에 관한 지역별 지원계획의 수립 및 이행에 관한 사항

2. 그 밖에 해당 지역 내 돌봄노동자의 지위 및 권리 보장, 처우 개

선과 관련하여 위원장이 심의를 요청하는 사항

제13조(지역위원회의 구성 및 운영) ① 시·도위원회와 시·군·구위원회(이하 “지역위원회”라 한다)는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 시·도위원회의 위원장은 시·도지사로 하고 시·군·구위원회의 위원장은 시장·군수·구청장으로 하며, 지역위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시·도지사나 시장·군수·구청장이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다. 이 경우 전체 위원 중 공무원이 아닌 사람이 과반수가 되도록 하며, 제2호부터 제4호까지에 따른 각 호의 위원수는 동수로 한다.

1. 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 공무원 중 소속 행정기관의 장이 추천하는 사람
 2. 관할 지방자치단체 규모의 사업주 단체가 추천하는 사람
 3. 관할 지방자치단체 규모의 총연합단체인 노동단체가 추천하는 사람
 4. 돌봄노동자 지원에 관한 전문성과 경험이 풍부한 사람으로서 지방자치단체 조례에서 정하는 사람
- ③ 지역위원회의 임시회의는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 소집한다.

④ 그 밖에 지역위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

제4장 임금 등 노동조건

제14조(표준근로계약) ① 국가 등은 돌봄서비스별 표준근로계약서를 개발하여야 한다.

② 사업주는 제1항의 표준근로계약서를 사용하여 돌봄노동자와 근로계약을 체결하여야 한다.

제15조(상시 고용 원칙) 사업주는 상시적 사업에 종사하는 돌봄노동자에 대하여 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 한다.

제16조(최소근로시간) ① 돌봄노동자의 최소근로시간은 1주일에 20시간 이상이어야 한다. 다만, 돌봄노동자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 20시간 미만으로 정할 수 있다.

② 제1항 단서에도 불구하고 1주일에 15시간 미만으로 근로시간을 정하는 경우에는 돌봄노동자의 명시적인 의사는 서면으로 작성하여야 효력이 있다.

제17조(적정 임금의 보장 등) ① 국가 등은 돌봄노동자가 인간다운 삶을 영위하고 돌봄서비스의 질을 향상시킬 수 있도록 돌봄노동자의

적정 임금을 산정하여야 하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 돌봄노동자의 적정 임금을 산정·공표하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 적정 임금 이상을 돌봄노동자에게 지급하여야 한다.

③ 국가 등이 돌봄서비스 사업을 시행하는 경우 돌봄노동자의 인건비를 운영비 등 다른 비용과 구분하여 사업주에게 지급하여야 한다. 이 경우 사업주는 전용 계좌를 지정하여 인건비를 청구하여야 한다.

④ 제3항에 따라 인건비를 지급받은 사업주는 돌봄노동자에게 임금을 지급한 후 임금 지급 내역을 국가 등에 제출하여야 하고, 국가 등은 필요한 경우 사업주가 제출한 임금 지급 내역을 확인할 수 있다.

⑤ 국가 등이 사업주가 돌봄노동자에게 임금을 지급하지 아니하였거나 제4항에 따른 임금 지급 내역과 다르게 지급한 사실을 확인한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관과 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

⑥ 제2항부터 제5항까지에 따른 인건비의 구분 지급, 임금의 지급 내역 확인 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조(대기수당) ① 소정근로시간이 돌봄노동자의 명시적 동의 없이 단축된 경우, 사업주는 돌봄노동자에게 단축된 시간에 대하여 평균 임금에 해당하는 금액(이하 “대기수당”이라 한다)을 지급하여야 한

다.

② 이용자의 사정으로 돌봄 제공이 중단·단축된 경우 사업주는 돌봄노동자의 소정근로시간이 유지될 수 있도록 조치하여야 하며, 중단·단축된 시간에 대하여 돌봄근로자에게 제1항의 대기수당을 지급하여야 한다.

③ 제2항에 따른 이용자 사정의 구체적인 기준 등 대기수당 지급에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(근로시간 산정) ① 돌봄노동자가 사업주의 지시에 따라 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 경우 출장지로 이동하는 데에 통상 필요한 시간은 근로한 것으로 본다. 다만, 출장지로 출근하거나 출장지로부터 퇴근하는 시간은 제외한다.

② 제18조제2항에 따라 사용자의 지시로 돌봄노동자가 돌봄서비스를 중단하지 못하고 약정 돌봄서비스 제공 시간을 초과하여 돌봄서비스를 제공한 경우 그 시간은 근로시간으로 본다

③ 돌봄노동자가 사업주의 지시 또는 필요에 따라 교육을 수강할 경우 그 시간은 근로시간으로 본다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간 산정의 기준 등 근로시간 산정에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조(소정근로시간을 초과한 돌봄서비스에 대한 조치 등) ① 단독으로 돌봄을 제공하는 방문 돌봄노동자가 약정 돌봄서비스 제공 시간이 초과되었으나 이용자의 보호자가 귀가하지 아니하는 등의 사유

로 이용자의 안전이 우려되는 경우에는 사업주에게 그 사실을 통지하여야 한다.

② 제1항에 따라 통지를 받은 사업주는 이용자 및 보호자의 상황 등을 고려하여 돌봄노동자에게 해당 돌봄서비스의 계속 또는 중단 등 필요한 조치를 하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항의 조치에 따라 돌봄서비스의 제공을 중단하는 돌봄노동자에 대하여 돌봄서비스의 제공 중단을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제21조(휴게·휴가권의 보장) ① 사업주는 돌봄노동자의 휴게시간을 보장하기 위해 필요한 적정 인력을 유지하여야 한다.

② 사업주는 제23조에 따른 안전휴가 또는 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가를 요청하는 돌봄노동자에 대하여 휴가 사용의 조건으로 대체인력 제공이나 그 비용 부담 등을 요구할 수 없다.

제5장 업무상 재해와 인권보호 등

제22조(감염병으로부터의 보호) ① 사업주는 이용자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병에 걸린 경우 돌봄노동자에게 질병명과 전염 가능성을 알리고 예방법을 교육하여야 한다.

② 돌봄노동자는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병에 걸린 이용자로부터 감염 징후가 있을 경우 이를 사업주에

게 알려야 한다. 이 경우 사업주는 돌봄노동자로 하여금 즉시 의사의 진단을 받게 하고 그 진단 결과를 돌봄서비스 관리기관에 통지하여야 한다.

제23조(안전휴가) 사업주는 다음 각 호의 경우 돌봄노동자와 이용자의 안전을 위하여 대통령령으로 정하는 필요한 기간 동안 유급휴가를 보장하여야 한다.

1. 돌봄노동자가 업무로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병에 걸렸거나 이용자 또는 보호자(이하 “이용자 등”이라 한다)와 접촉하여 감염 위험이 현저한 경우
2. 그 밖에 대통령령으로 정한 경우

제24조(개인정보보호) 이용자 등이 돌봄노동자를 감시할 목적으로 공개되지 않은 돌봄 제공장소에 영상정보처리기기를 설치·관리하는 경우, 영상정보처리기기의 설치·관리와 그 영상정보의 열람에 관하여 「개인정보 보호법」(제25조는 제외한다)을 적용한다.

제6장 보칙

제25조(통보의무) 국가 등과 돌봄서비스 관리기관은 사업주가 이 법 또는 노동관계법령을 위반한 사실을 알게 된 경우 즉시 관할 고용노동청에 통보하여야 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.