

일하는 사람 기본법안

(김주영의원 대표발의)

의안 번호	69
----------	----

발의연월일 : 2024. 5. 31.

발 의 자 : 김주영 · 윤준병 · 문정복
박해철 · 이용우 · 윤후덕
서영교 · 박홍배 · 김영호
박정현 의원(10인)

제안이유

산업구조의 변화와 정보통신 분야 기술혁신 등의 변화로 새로운 노동제공 방식이 등장하면서 기존 법 제도상 ‘근로자’와 ‘사용자’의 개념 및 관계에 포함되기 어려워 현행 근로 관계법령상 근로자로 인정받지 못하여 근로자 보호 제도의 적용이 모호해지고 있는 가운데, 보호제도로부터 소외되거나 배제되는 계층에 대한 보호 필요성이 계속해서 커지고 있는 상황임.

이에 기존 노동법 체계에서 제외되었던 다양한 노동자들까지 포함해서 일하는 사람으로 정의하고, 이들의 보편적 권리보호를 위한 기본법을 제정함으로써 일하는 사람이라면 보장받아야 할 권리에 대한 법적 근거를 마련하여 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 삶을 향유할 수 있도록 하고자 함.

주요내용

- 가. 헌법에 따라 일하는 사람의 보호에 필요한 사항을 정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 하고, 일하는 사람의 보호에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용함. 다만, 다른 법률의 규정을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그러하지 아니함(안 제3조).
- 다. 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 조정·심의하기 위하여 고용노동부에 일하는 사람 정책조정심의위원회를 둠(안 제8조).
- 라. 사업자가 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 노무공급계약을 서면으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하도록 함(안 제10조).
- 마. 사업자는 일하는 사람의 의사에 반하여 특별한 사유없이 노무공급계약을 해지·변경하거나 그 밖에 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨(안 제11조).
- 바. 사업자는 일하는 사람에게 「근로기준법」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 휴무를 보장하거나 그에 준하는 휴무를 보장하도록 노력하여야 함(안 제13조).
- 사. 사업자는 임신 중에 있는 일하는 사람에게 「근로기준법」 및

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 임신, 출산 및 육아 등을 위한 휴가·휴직 등을 주거나 그에 준하는 휴가·휴직 등을 보장하도록 노력하여야 함(안 제14조).

아. 사업자, 사업자의 임원 및 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 성희롱, 직장 내 괴롭힘을 하여서는 아니 되고, 그 피해 사실이 확인된 경우에는 관련 법령 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 조치하여야 함(안 제15조 및 제16조).

자. 사업주는 「산업안전보건법」의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」에 준하는 조치를 하여야 함(안 제17조).

차. 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자는 일하는 사람의 고충을 청취하고 이를 처리하는 고충처리위원을 두어야 함(안 제18조).

카. 일하는 사람의 결사의 자유 보장을 위해서 노무제공조건의 개선 등을 목적으로 단체 결성 및 단체 가입 권한을 명시하고, 사업자 또는 사업자단체와의 협의요청권과 협약 및 협정의 효력을 규정하고자 함(안 제19조).

타. 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침을 작성하고 보급하여야 함(안 제21조).

과. 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 보급하여야 함(안 제22조).

일하는 사람 기본법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람의 행복 추구하고 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “일하는 사람”이란 고용상의 지위나 계약의 명칭이나 형식에 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 이를 통해 보수 등을 받는 사람으로서, 다음 각 목의 자를 말한다.
가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자
나. 그 사업에 필요한 노무를 제공함에 있어 다른 사람의 노무를 통상적으로 이용하지 아니하는 자
2. “사업자”란 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다.
3. “사업자단체”란 그 형태가 무엇이든 상관없이 둘 이상의 사업자가 공동의 이익을 증진할 목적으로 결합한 조합 또는 단체를 말한

다.

4. “노무공급계약”이란 고용계약·근로계약·도급계약·위임계약·용역계약, 그 밖에 명칭에 관계없이 일하는 사람이 사업자를 위하여 노무를 제공하고, 사업자는 이에 대하여 보수 등을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

제3조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다.

② 일하는 사람의 보호에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다. 다만, 다른 법률의 규정을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그러하지 아니하다.

제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적에 따라 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책을 수립하고 추진하여야 한다.

② 국가는 적절한 보수 등의 지급이 일하는 사람에게 보장되도록 노력하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 일하는 사람을 대상으로 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련과 직업능력개발사업을 실시하고, 일하는 사람이 직업능력개발훈련과 직업능력개발에 관한 그 밖의 교육훈련을 받을 수 있도록 하여야 한다.

④ 국가와 지방자치단체는 제5조 및 제6조에 따라 국가와 지방자치단체가 시행하는 정책에 협조하는 사업주 및 일하는 사람을 위한

행정적·재정적 지원 방안을 마련하고 시행하여야 한다.

제5조 (사업자의 의무와 책임) ① 사업자는 일하는 사람의 권리를 보장하고 인격과 사생활을 존중하여야 한다.

② 사업자는 사업을 영위하는 과정에서 일하는 사람의 안전과 건강을 우선하여야 한다.

③ 사업자는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 일하는 사람의 사회보험에 드는 비용을 부담하여야 한다.

④ 사업자는 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람을 위한 정책을 수립·시행하는 경우 최대한 협조하여야 한다.

제6조(일하는 사람의 의무와 책임) ① 일하는 사람은 사업자와 체결한 노무공급계약을 성실하게 이행하여야 한다.

② 일하는 사람은 사업자가 이 법에 따른 사업자의 의무를 이행할 수 있도록 협력하여야 한다.

③ 일하는 사람은 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람을 위한 정책을 수립·시행하는 경우 최대한 협조하여야 한다.

제7조(적용범위) 이 법은 일하는 사람을 사용하는 모든 사업에 적용된다. 다만, 이 법 제2조제1호나목에 따른 일하는 사람에 대하여는 사업의 종류와 일하는 사람이 제공하는 노무의 성질을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 아니할

수 있다.

제8조(일하는 사람 정책조정심의위원회) ① 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 조정·심의하기 위하여 고용노동부에 일하는 사람 정책조정심의위원회(이하 “조정심의위원회”라 한다)를 둔다.

② 조정심의위원회는 다음 각 호의 사항을 조정·심의한다.

1. 일하는 사람의 권리보호를 위한 주요 정책 및 계획의 수립·시행
2. 제21조제1항에 따른 보호지침의 수립·시행
3. 둘 이상의 중앙행정기관이 관련된 일하는 사람의 권리보호를 위한 정책의 조정
4. 그 밖에 일하는 사람의 권리보호와 관련하여 위원장이 조정·심의에 부치는 사항

③ 조정심의위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 성별을 고려하여 구성한다.

④ 조정심의위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 일하는 사람을 대표하는 사람·사업자를 대표하는 사람·정부를 대표하는 사람 중에서 각각 같은 수가 되도록 구성하여 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다.

⑤ 조정심의위원회의 구성 및 운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 노무공급조건의 보호

제9조(균등한 처우) 사업자는 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·사회적 신분·노무제공 형태 또는 계약 유형 등을 이유로 일하는 사람에게 노무제공조건 등에 관하여 합리적 이유없이 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제10조(서면계약의 체결 및 교부) ① 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 다음 각 호의 사항이 포함된 노무공급계약을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조에 따른 전자문서로 작성된 것을 포함한다. 이하 같다)으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하여야 한다.

1. 계약의 당사자
2. 제공하여야 하는 노무의 내용
3. 보수 등의 구성항목·계산방법·지급방법
4. 계약기간을 정한 경우에는 그 기간
5. 계약해지 또는 불이익한 조치의 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항을 정한 경우에는 그 사유와 절차
6. 안전과 건강 보호를 위해 적정한 휴식 보장 등 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사업자는 제1항에 따라 교부된 노무공급계약에 명시되지 아니한 계약조건을 주장하여서는 아니 된다.

③ 사업자는 일하는 사람이 요구할 경우 경력증명서 등 일하는 사람이 요구하는 증명을 발급하여야 한다.

제11조(부당해지 등의 제한) 사업자는 일하는 사람의 의사에 반하여 특별한 사유없이 노무공급계약을 해지·변경하거나 그 밖에 불이익한 조치(이하 “부당해지 등”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제12조(보수 등의 지급) ① 사업자는 노무공급계약에 따른 보수 등을 통화(通貨)로 직접 일하는 사람에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 다른 법령 또는 노무공급계약에 특별한 규정이 있는 경우에는 보수 등의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우에는 사업자가 직접 지급한 것으로 본다.

③ 사업자는 계약내용의 변경 또는 해지 시 보수의 정산방법 등을 일하는 사람과 사전 협의하여 노무공급계약에 명시하고, 이에 따라 보수 등을 정산하여야 한다.

제13조(휴무) 사업자는 일하는 사람에게 「근로기준법」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 휴무를 보장하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 등 관련 법령의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람에게는 그에 준하는 휴무를 보장하도록 노력하여야 한다.

제14조(임산부의 보호 등) 사업자는 임신 중에 있는 일하는 사람에게 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 임신, 출산 및 육아 등을 위한 휴가·휴직 등을 주어 안전한 출산을 도와야 한다. 다만, 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한

법률」 등 관련 법령의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람에게는 그에 준하는 휴가·휴직 등을 보장하도록 노력하여야 한다.

② 사업자는 일하는 사람의 임신·출산·육아 등과 제1항 본문 및 단서에 따른 휴가·휴직 등을 이유로 노무공급계약을 해지하거나 차등적인 일의 배분 또는 불합리한 보수의 책정 등 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우 등 경영상 불가피한 경우는 제외한다.

제15조(성희롱의 금지 및 예방) ① 사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조에 따른 직장 내 성희롱(이하 “성희롱”이라 한다)을 하여서는 아니 된다.

② 사업자가 제1항에 따른 성희롱 발생사실을 확인한 때에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법률에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하지 아니한 일하는 사람이 성희롱 피해를 입은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 법령에 준하는 조치를 하여야 한다.

제16조(괴롭힘의 금지 및 예방) ① 사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘(이하 “괴롭힘”이라 한다)을 하여서는 아니 된다.

② 사업자가 제1항에 따른 괴롭힘 발생사실을 인지한 경우에는 「근로기준법」에 따른 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 등 관련 법령에서 정하지 아니한 일하는 사람이 괴롭힘 피해를 입은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 법령에 준하는 조치를 하여야 한다.

제17조(산업재해예방 조치) 사업주는 「산업안전보건법」의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」에 준하는 조치를 하여야 한다.

제18조(고충처리) ① 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자는 일하는 사람의 고충을 청취하고 이를 처리하는 고충처리위원을 두어야 한다.

② 고충처리위원은 일하는 사람과 사업자를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하고 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.

③ 고충처리위원은 일하는 사람으로부터 고충사항을 청취하면 10일 이내에 조치사항 그 밖의 처리 결과를 그 일하는 사람에게 통보하여야 한다.

제19조(일하는 사람의 결사의 자유 등) ① 일하는 사람은 노무제공조건의 개선 등을 위하여 관련 법령 및 조약에 따라 단체를 결성하거나 단체에 가입할 수 있다.

② 제1항의 단체는 해당 단체의 구성원인 일하는 사람으로부터 노

무를 제공받는 사업자 또는 그 사업자가 소속된 사업자단체에게 해당 일하는 사람의 노무제공조건 등에 관한 협의할 것을 요청할 수 있다.

③ 제1항의 단체가 사업자 또는 사업자단체와 체결한 협약 또는 협정은 그러한 협약 또는 협정을 체결한 당사자를 구속한다.

④ 제1항의 단체는 제3항의 협약 또는 협정을 체결한 상대방에게 제3항의 협약 또는 협정의 내용 중 일하는 사람의 노무제공조건에 관한 사항에 따라 해당 단체의 구성원인 일하는 사람과 사업자 사이의 노무제공계약을 변경할 것을 청구할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 단체와 사업자나 사업자단체 사이의 협의, 그 밖에 이를 위한 행위에 대하여는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제19조 및 제26조(제1항제4호를 제외한다)를 적용하지 아니한다.

제20조(이의제기 및 분쟁해결) ① 사업자는 일하는 사람의 보수, 기본적인 권리 등 일하는 사람에게 중요한 영향을 미치는 사항에 대하여 일하는 사람 또는 제19조제1항의 단체로 하여금 의견을 제시할 수 있도록 하는 절차를 마련하고, 이러한 절차에 따라 제시된 의견에 대해서는 일하는 사람 또는 제19조제1항의 단체와 충분히 협의한 후에 필요한 조치를 해야 한다.

② 제19조제2항에 따른 협의가 결렬되거나 당사자의 일방이 정당한 이유 없이 협의에 응하지 아니하면 단체 또는 사업자나 사업자단체는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 이 조에서 “노동위원

회”라 한다)에 조정을 신청할 수 있다.

③ 일하는 사람은 사업자로부터 제9조에 따른 차별적 처우를 받은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

④ 일하는 사람은 사업자로부터 부당해지 등을 당한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이에 대한 구제를 신청할 수 있다.

⑤ 사업자는 일하는 사람과 고객 등 제3자와의 사이에서 분쟁이 발생한 경우 당사자들이 자율적으로 협의하고 결정할 수 있도록 충분한 정보를 제공하고 원만한 해결을 위해 노력하여야 한다.

제3장 지도와 감독

제21조(일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침(이하 “보호지침”이라 한다)을 작성하고 이를 보급하여야 한다.

② 제1항에 따른 보호지침의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제22조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록

업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다.

② 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(감독기관) ① 이 법의 준수를 확보하는 업무는 「근로기준법」에 따른 근로감독관이 담당한다.

② 근로감독관은 사업장, 그 밖의 부속건물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사업주와 일하는 사람에 대하여 심문(審問)할 수 있다.

③ 제2항의 경우에 근로감독관은 그 신분증명서와 고용노동부장관의 임검지령서를 제시하여야 하며, 임검지령서에는 그 시일·장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

제24조(감독기관에 대한 신고) ① 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 일하는 사람은 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 신고할 수 있다.

② 사업자는 제1항의 신고를 이유로 일하는 사람에게 부당해지 등을 하여서는 아니 된다.

제25조(행정지도 및 시정명령 등) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진 등 공익에 필요한 경우 이 법과 보호지침의 내용을 고려하여 사업자에게 필요한 지도를 할 수 있다.

② 사업자가 이 법을 위반한 경우 고용노동부장관은 즉시 또는 기

간을 정하여 위반사항의 시정을 위한 필요한 조치를 명할 수 있다.

③ 제9조부터 제20조까지에 해당하는 일하는 사람의 보호와 관련하여 다른 법률에서 시정조치 및 벌칙을 규정하고 있는 경우에는 그 법률에 따른다.

제26조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제4장 보칙

제27조(조례의 제정) 지방자치단체는 이 법에 반하지 아니하는 범위에서 일하는 사람의 보호에 필요한 사항을 조례로 정할 수 있다.

제28조(공제회 등의 설립 및 지원) ① 일하는 사람은 근로조건 개선, 복지 증진 및 일하는 사람 간의 상부상조를 목적으로 공제회 등을 설립할 수 있다.

② 일하는 사람은 고용노동부장관의 허가를 받아 공제회 등을 법인으로 설립할 수 있다.

③ 제2항에 따라 설립된 법인의 설립·운영 등에 관해서는 「민법」 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」을 적용한다.

④ 국가와 지방자치단체는 제1항에 따라 설립된 공제회 등(제2항에 따라 설립된 법인을 포함한다)에 대하여 지원할 수 있다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.